

ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

สารนิพนธ์
ของ
นายสุดเขต เอกสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658:314

พ 765 ค

8.3

ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นายสุดเขต เอกสุข

22 ต.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2545

4 152059

สุดเขต เอกสุข. (2545). ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความคิดเห็นและศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีจำนวนโรงงาน 18 แห่ง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 เปอร์เซนต์ จำนวน 170 คน ในการศึกษาวิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการบทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ T - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำนวน 170 คน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพทั่วไป พบว่า วิศวกรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานดีกว่าวิศวกรเพศหญิง วิศวกรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด วิศวกรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิศวกรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท วิศวกรที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด วิศวกรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

3. ระดับความคิดเห็นแต่ละด้านของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านการจัดการและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

4. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณค่าของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชาและด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**THE OPINIONS OF ENGINEERS IN THE INDUSTRIAL FACTORIES TOWARDS
THE ENCOURAGEMENT OF MORALE AND WORK SATISFACTION IN THE
WORKING PLACE : A CASE STUDY OF THE SIAM CEMENT INDUSTRIAL LAND
IN SARABURI PROVINCE**

**AN ABSTRACT
BY
MR. SUTKHET EKSUK**

**Presented in Partial Fulfillment of the requirement for the
Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
August 2002**

Sutkhet Eksuk. (2002). *The Opinions of Engineers in the Industrial Factories Towards the Encouragement of morale and Work Satisfaction in the Working Place : A Case Study of the Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province.*

Master thesis, M.B.A.(Management). Bangkok :Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompijitkul

The objectives of this research were the opinions of engineers in the industrial factories towards the encouragement of morale and work satisfaction in the working place. The targeted area was Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province, which had 18 industrial factories. The sample was 100% (170 engineers). The research included the study of theory and collecting data from documents, articles and researches on morale and work satisfaction. The tool for collecting data was the opinions measurement questionnaire with the level of 0.05 on Likert scale. The analysis of data used descriptive statistics such as percent, average and standard deviation. The T-test and One Way Analysis of Variance were used to test the differences.

The findings of this research were:

1. The opinions of 170 engineers in the industries towards morale and work satisfaction in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province were on the moderate level.
2. The opinions of engineers in the industrial factories towards morale and work satisfaction in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province had the finding that male engineers had better opinions towards morale and work satisfaction than female engineers. The engineers who were between 41-50 years old had highest level in the opinions of morale and work satisfaction. Engineers who had undergraduate degrees had better opinions towards morale and work satisfaction than engineers who had master degrees. The engineers who worked in the executive level had highest level in the opinions of morale and work satisfaction. The engineers who had work experiences less than five years and more than ten years had highest level in the opinions of morale and work satisfaction.
3. The opinions level of engineers towards morale and work satisfaction in the industrial factories in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province from highest to lowest were: value of work, responsibility, leadership method, social environment, security, communication, field trip, working conditions, respect, relationships with the superiors, salaries or wages, administration and management and promotion.
4. Engineers in the industrial factories in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province who had different in sex and educational level had no significant different in the opinions towards morale and work satisfaction.

5. Engineers in the industrial factories in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province who had different age had no significant different in the opinions towards morale and work satisfaction. However, there is a significant different in social environment and responsibility.

6. Engineers in the industrial factories in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province who had different in operational level had significant different in the opinions towards morale and work satisfaction. However, the areas of value of work, field trip, working condition, promotion, responsibility, leadership method, and relationships with the superiors had significant different in the opinions.

7. Engineers in the industrial factory in Siam Cement Industrial Land in Saraburi Province who had different in work experiences had no significant different in the opinions towards morale and work satisfaction. However, the salaries had significant different in the opinions.

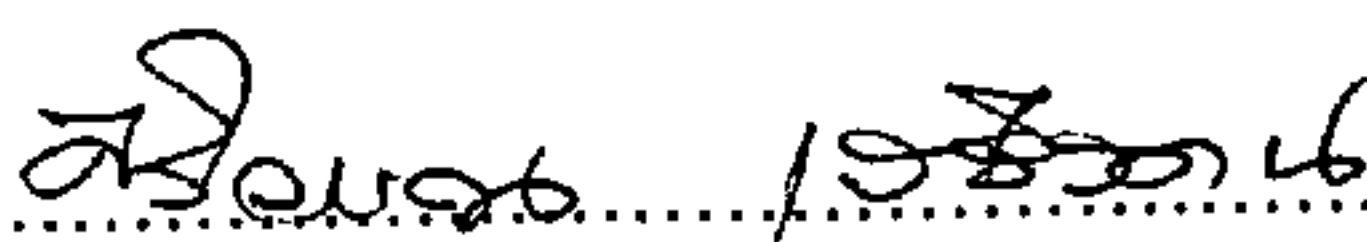
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

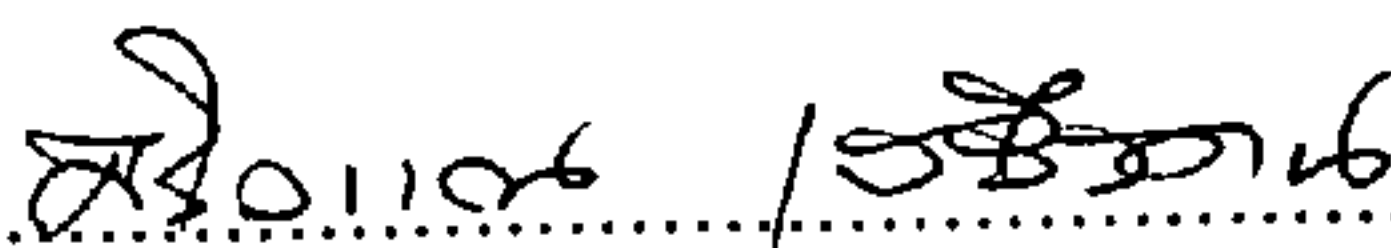


(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

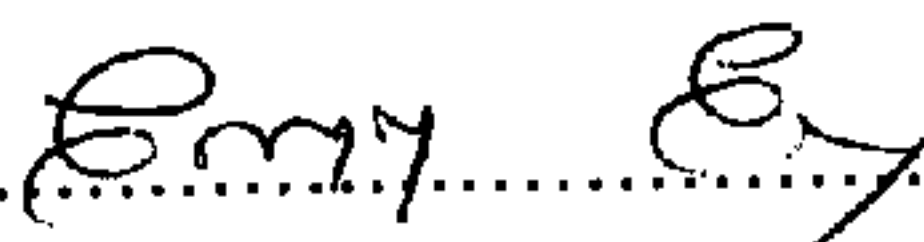
คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่...31...เดือน...สิงหาคม.....พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ รองศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์นี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ผู้วิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ที่ให้ความกรุณาตรวจและให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณพนักงานแผนกบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่ได้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งผู้ที่กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และเจ้าหน้าที่ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น รุ่นพี่ และรุ่นน้องที่กรุณาให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้ความห่วงใยและเป็นกำลังใจให้มาตลอด

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้อง ที่เฝ้าดูแลอย่างใกล้ชิด ให้ผู้วิจัยมีความมานะพยายามจนประสบผลสำเร็จถึงปัจจุบัน ขอให้คุณงามความดีและผลประโยชน์ต่าง ๆ อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ น้อมบูชาทุกท่าน

สุดเขต เอกสุข

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบความคิดของการวิจัย.....	6
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	เขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี.....	9
	ความหมายของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน.....	10
	ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
	ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
	ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
	ผลการศึกษาในอดีต.....	30
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
	แหล่งข้อมูลประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	36
	เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 72
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย..... 72
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... 72
	สมมติฐานในการวิจัย..... 72
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า..... 73
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 73
	สรุปผลการวิจัย..... 75
	อภิปรายผล..... 81
	ข้อเสนอแนะ..... 89
	บรรณานุกรม..... 92
	ภาคผนวก..... 97
	ภาคผนวก ก..... 98
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... 105

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงาน อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี.....	42
2	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี.....	44
3	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณค่าของงาน.....	45
4	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน.....	45
5	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	46
6	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้.....	47
7	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า.....	47
8	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัย.....	48
9	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการจัดการ และการบริหาร.....	49
10	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ทางสังคม.....	50
11	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	51
12	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือ.....	52
13	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	53
14	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา...	54
15	ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา.....	55
16	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความ พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	56
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน.....	57
18	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามอายุ.....	58
19	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามอายุ.....	59

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

20	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความ พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน.....	60
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน.....	61
22	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดย จำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	62
23	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านคุณค่าของงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	63
24	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนิเทศงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	64
25	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	65
26	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	66
27	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	67
28	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวิธีการบังคับบัญชา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	68
29	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน.....	69

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน.....	70
31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน.....	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย.....	7
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและผลงาน.....	15
3 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ.....	23
4 แสดงองค์ประกอบผลการทำงานกับความพึงพอใจ.....	24
5 รูปแบบการจูงใจของวรุณ.....	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาและดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานขององค์กรย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อคนในองค์กร กลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งที่มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานกับทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ จากการร่วมมือของทุกฝ่ายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ทุกฝ่ายจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่จึงจะยินดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ (ณรงค์ สุขประเสริฐ. 2535 : 1)

พนักงานในองค์กรประเภทโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ส่วนมากจะมีพนักงานที่จบสาขาวิศวกรรมศาสตร์อยู่ทุกองค์กร มีตำแหน่งตั้งแต่วิศวกรจนถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและประสบการณ์ของตน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาเพียงใดนั้นก็จะต้องเกิดขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในเรื่องนี้ อย่างสำคัญ และเสริมสร้างให้มีขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย แต่ถ้าหากผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ในเรื่องสำคัญ ๆ เหล่านี้ผลที่ได้กลับคืนมาก็อาจจะทำให้บุคลากรเหล่านี้ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเดินไม่ราบรื่น ทำให้คุณภาพและปริมาณงานลดต่ำลง หรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขาดการเอาใจใส่ในงานที่ทำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานหลบเลี่ยง ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ของหน่วยงานก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ทำได้

จากที่คนส่วนใหญ่ใช้เวลาส่วนมากของชีวิตอยู่ในช่วงของการทำงานในแต่ละวัน ฉะนั้นความเข้าใจสภาพโดยทั่วไปของการทำงาน การทำให้งานมีคุณค่าน่าสนใจไม่เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ทำหายเป็นงานที่มีความเป็นอิสระ การสร้างทัศนคติที่ดีของงาน การให้โอกาสที่จะแสดงบทบาทอย่างเต็มขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่จะนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน ทำให้ชีวิตในช่วงการทำงานดีขึ้นมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานมากขึ้นและไม่คิดที่จะลาออก อันจะตามมาซึ่งประโยชน์ทางการเงิน การลดต้นทุนและการเพิ่มในส่วนของผลกำไรขององค์กรและพนักงาน ก็จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความกินดีอยู่ดีและมีความมั่นคงแต่หากพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานจะทำให้ขวัญและกำลังใจลดต่ำลง ถ้าผู้บริหารไม่เสริมสร้างขวัญให้กับพนักงานปล่อยให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานไปนาน ๆ จะทำให้พนักงานเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจและจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดการป่วยไข้ทางด้านร่างกายได้ ฉะนั้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน (ประยูทธ เทพมังกร และคณะ. 2539 : 1)

การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นหลายประการ โดยทั่วไปจะเข้าใจว่า เงินเดือนสำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ โดยให้เหตุผลว่าเมื่อทำงานแล้วก็ต้องได้เงินและเงินนี้สามารถนำไปซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนต้องการอยากจะได้ โดยแท้จริงแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆอีกมากมายที่จะทำให้พนักงานมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาหลายฉบับแล้วพบว่าเงินเดือนที่สูงมีใช้สิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เช่นงานวิจัยของ ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : 106) พบว่าปัจจัยอันดับหนึ่งที่หนึ่งทีควรจะได้รับ การแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นคือด้านผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่สองเป็นด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับอันดับที่สามด้านเงินเดือน

จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวอ้างมาทำให้เห็นว่าสิ่งสำคัญอันดับแรกของหน่วยงานหนึ่งไม่ได้บ่งชี้ว่าจะเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับแรกของหน่วยงานอื่น ๆ แต่สิ่งสำคัญนั้นขึ้นอยู่กับว่า ปัจจัยมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้ได้รับผลตอบแทนของความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด

ในภาวะเศรษฐกิจที่เคยตกต่ำถึงขีดสุดในอดีตจนปัจจุบันเศรษฐกิจก็ได้ฟื้นตัวขึ้นบ้างแล้วประกอบกับนโยบายของรัฐที่จะช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ดีขึ้น แต่อัตราการว่างงานของบัณฑิตใหม่ก็ยังมีอยู่ตลาดแรงงานที่เคยประกาศรับวิศวกรมาทำงานในบริษัทก็ลดน้อยลง การแข่งขันของผู้ที่เรียนจบมาทางด้านวิศวกรรมก็จะต้องแข่งขันกันเพื่อต้องการมีงานทำ บริษัทที่ต้องการวิศวกรก็จะมีโอกาสเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานมากขึ้น วิศวกรเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการค้นคว้าวิจัยในทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความจำเป็นที่จะช่วยในการพัฒนาองค์การทุกองค์การ และในภาพรวมก็จะช่วยในการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงอยู่ขณะนี้ได้ ซึ่งโดยลักษณะของวิศวกรแล้วจะมีความพิเศษที่แตกต่างจากคนอื่นดังเช่น (อัมพิกา ไกรฤกษ์. 2522 : 57 - 58)

1. ความเป็นคนอิสระ ถึงแม้ว่าเขาจะไม่แก่นักทางบริหารแต่ในวงการอุตสาหกรรมหรือทางวิชาการยังต้องการเขาอยู่มากเนื่องจากพวกวิศวกรมีความรู้ ความชำนาญและความสามารถซึ่งหาได้ยากจากบุคคลธรรมดาทั่วไป ดังนั้นถ้าหากว่านายจ้างไม่สบอารมณ์กับพวกวิศวกรนี้ก็ยังมีนายจ้างคนอื่น ๆ รออยู่ทั่วไปและถ้าหากวิศวกรไม่ต้องการทำงานเป็นหลักแหล่งเขาก็สามารถที่จะทำงานและย้ายไปได้เรื่อย ๆ

2. ความอยากรู้อยากเห็น จากประสบการณ์จากการศึกษาของพวกวิศวกรได้สอนให้เขาสงสัย "สิ่งที่ได้มา" และมักจะถามว่า "ทำไม?" และ "ถ้าทำอย่างนี้จะอะไรเกิดขึ้น" และ "ทำไมเราไม่____" ซ้ำแล้วซ้ำเล่า ความคิดริเริ่ม ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ มักจะมาจากคำถามเหล่านี้ทั้งสิ้น วิศวกรจึงเปรียบเสมือนสายเลือดของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ

3. พวกวิศวกรมักจะสนใจในสิ่งที่น่าตื่นเต้นมากกว่าผลกำไรของบริษัท อาจจะเป็นผลเนื่องมาความเป็นอิสระและความอยากรู้อยากเห็นของเขาทำให้พวกเขาพอใจกับการทดลองและการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทำลายทฤษฎีเก่าที่ผิดแผกออกไป ดังนั้นพวกวิศวกรจึงสนใจเรื่องนี้มากกว่าผลกำไรของบริษัท

4. พวกวิศวกรมักไม่ระวังความรู้สึกของผู้อื่น ทั้งนี้มิได้หมายความว่าเขาไม่สนใจคนอื่นหรือปฏิบัติของผู้อื่นแต่พวกเขาได้รับการฝึกฝนมาให้เป็นคนตรง ให้ถามและติดตามคำตอบจนกระทั่งสรุปและเขามักจะทำวิธีการเดียวกันนี้กับคนอื่นด้วย แต่บุคคลเหล่านั้นไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างพวกวิศวกรพวกนี้จึงเกิดความรำคาญและไม่พอใจนัก

พวกวิศวกรได้รับการฝึกฝนมาเพื่อที่จะหาสิ่งที่ผิดสิ่งที่จะทำให้วิศวกรเป็นวิศวกรที่ดี ดังนั้นเมื่อฝ่ายบริหารทำบางสิ่งบางอย่างหละหลวมหรือการโฆษณาเพื่อที่จะขายสินค้าแต่อย่างเดียวและมองข้ามบางจุดไปหรือไม่โปรแกรมของฝ่ายบุคคลซึ่งขัดกับความเป็นอิสระของวิศวกรแล้วพวกวิศวกรมักจะโจมตีอยู่เสมอการที่พวกเขาทำไปอย่างนั้นหาใช่ว่าเขาต้องการยั่วโทสะแต่เป็นการที่จะหาข้อผิดพลาดเท่านั้นเอง

5. ภาพพจน์วิศวกรดูเหมือนว่าจะทำงานไม่หนัก ถ้าถามไปว่าเขากำลังทำอะไรอยู่เขาจะตอบว่า “กำลังคิด” ปัญหาก็คือเขาอาจกำลังคิดอยู่จริง ๆ ก็ได้ แต่ภาพพจน์ของเขาทำให้เข้าใจได้หลายแง่

นอกจากนี้ภาพพจน์ของวิศวกรอีกแบบหนึ่งก็คือทำงานรวมอยู่ในกลุ่มคนงานดูเหมือนว่ากำลังวิ่งอยู่กับงานที่รีบเร่งและจมอยู่ในความคิดจนดูเหมือนว่าเขาไม่ได้ทำอะไรเลย

ยิ่งกว่านั้นถ้าเราใส่ลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเป็นอิสระ ความอยากรู้อยากเห็น ความไม่สนใจต่อความรู้สึกคนอื่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสนใจปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เข้าไปในคนใดคนหนึ่งแล้วเราจะพบว่าทำไมบุคคลอย่างวิศวกรจึงไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผลผลิต

วิศวกรกับบุคคลมักมีความขัดแย้งกันและดูเหมือนว่าวิศวกรมักจะคัดค้านกับแผนใหม่ ๆ และสิ่งต่าง ๆ ที่แผนกบุคคลแนะนำให้ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บริหารปวดศีรษะไปตาม ๆ กันอีกด้วย เพราะว่าเกือบทุกครั้งที่มีการประชุม พวกวิศวกรมักจะคอยคัดค้านเสมอ สิ่งเหล่านี้ฝ่ายบริหารจะถือว่าเป็นเรื่องธรรมดาไม่ได้เพราะว่าส่วนมากแล้วเมื่อวิศวกรได้แย้งมาเขามักจะมีเหตุผลและตรงเป้าหมายเสมอ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงต้องหันมาสนใจกับพวกวิศวกรต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยถือว่าวิศวกรเป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดผลิตผลของแผนกนั้น ๆ

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จะนำไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่มีวิศวกรทำงานอยู่ได้เห็นถึงผลที่ได้จากการวิจัย โดยผู้บริหารสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิศวกร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย ✓

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่มีวิศวกรทำงานอยู่ได้เห็นถึงผลที่ได้จากการวิจัย โดยผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาบริหารงาน และสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิศวกร

2. ทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงความคิดเห็นของวิศวกร ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. เนื้อหาของการวิจัย การศึกษาเรื่องนี้จะศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในด้าน คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยต่างๆ ทางด้านสถานภาพของประชากร

2. ประชากร คือวิศวกรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลางถึงระดับผู้บริหารสูงสุดในโรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 170 คน ในจำนวนโรงงาน 18 แห่ง

กลุ่มเป้าหมาย เป็นประชากร 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 170 คน

3. พื้นที่การวิจัย กำหนดพื้นที่เฉพาะในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี เพราะเป็นเขตอุตสาหกรรมที่อยู่ในเครือเดียวกันที่มีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าหลากหลาย

4. ตัวแปรที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้แบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับของการปฏิบัติงาน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. คุณค่าของงาน
2. การนิเทศงาน
3. สภาพการทำงาน
4. รายได้
5. ความก้าวหน้า
6. ความปลอดภัย
7. การจัดการและการบริหาร
8. สภาพแวดล้อมทางสังคม
9. การติดต่อสื่อสาร
10. การยกย่องนับถือ
11. ความรับผิดชอบ

12. วิธีการบังคับบัญชา

13. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประชากร หมายถึง วิศวกรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลางถึงระดับผู้บริหารสูงสุด ใช้ความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

2. โรงงาน หมายถึง อาคารสถานที่หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าแรงม้า หรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ห้าแรงม้าขึ้นไปหรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ตามประเภทหรือชนิดของโรงงาน

3. โรงงานจำพวกที่ 3 หมายถึงโรงงานประเภท ชนิดและขนาดที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้

4. อุตสาหกรรม หมายถึง การผลิตโภคภัณฑ์ (Commodity) ใด ๆ และการให้บริการผลิตโภคภัณฑ์จะผลิตอย่างเดียวหรือหลายอย่างก็ได้

5. คุณค่าของงาน หมายถึง การที่วิศวกรได้รับมอบหมายงาน และดำเนินงานจนแล้วเสร็จตามเป้าหมายซึ่งลักษณะต่างๆ ของงานที่รับผิดชอบ เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความหลากหลาย กระบวนการทำงาน ความสลับซับซ้อนของงาน โอกาสและอิสระในความคิดสร้างสรรค์และโอกาสพัฒนาตนเองจากการทำงาน

6. การนิเทศงาน หมายถึง การให้โอกาสหรือระบบที่เที่ยงธรรมที่จะช่วยสำหรับการผ่อนคลายความทุกข์ร้อน เช่น ความเอาใจใส่ ความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว รักษาความลับสัญญา เชื่อสัตย์ต่อคนงานเป็นที่ปรึกษาทั้งส่วนตัวและการทำงานได้หรือให้ความสนับสนุนเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและมีความใกล้ชิดกับคนงานเป็นอย่างดี

7. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่จะต้องถูกสุขลักษณะ เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทอากาศ แสงสว่างและเสียงรบกวน ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้และความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

8. รายได้ หมายถึง รายได้ทั้งหมดรวมทั้งเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงและเงินทดแทนอื่นๆ ที่พึงได้ตามสิทธิ์ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ได้กล่าวคือ ชื่ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้าและใช้สำหรับการพักผ่อน นอกจากนี้ยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับซึ่งหมายรวมถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ ผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ

9. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน โอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์การรวมถึงอำนาจการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น ความสำคัญของงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเพิ่ม โอกาสที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และโอกาสในการได้ไปดูงานยังที่ต่างๆ

10. ความปลอดภัย หมายถึง การที่วิศวกรมีความรู้สึกว่าเขาปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน

11. การจัดการและการบริหาร หมายถึง การที่องค์การสร้างทัศนคติที่ดีหรือองค์การมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ของคนงานถึงแม้ว่าในองค์การจะมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันมีการแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรมตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

12. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพในที่ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกันมีความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในกลุ่มทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน รู้หน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

13. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เรื่องที่แจ้งให้คนงานได้รู้ความเป็นไปขององค์การไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การ การงานที่องค์การกำลังทำอยู่หรือที่จะทำในอนาคตรวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ

14. การยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

15. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระและให้ความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

16. วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะท่าทีและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นการมอบหมายงาน การควบคุมดูแลและการให้คำปรึกษา

17. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและนอกเวลาการทำงาน ซึ่งจะมีความเป็นกันเองสนิทสนม

18. การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

18.1 คุณค่าของงาน

18.2 การนิเทศงาน

18.3 สภาพการทำงาน

18.4 รายได้

18.5 ความก้าวหน้า

18.6 ความปลอดภัย

18.7 การจัดการและการบริหาร

18.8 สภาพแวดล้อมทางสังคม

18.9 การติดต่อสื่อสาร

18.10 การยกย่องนับถือ

18.11 ความรับผิดชอบ

18.12 วิธีการบังคับบัญชา

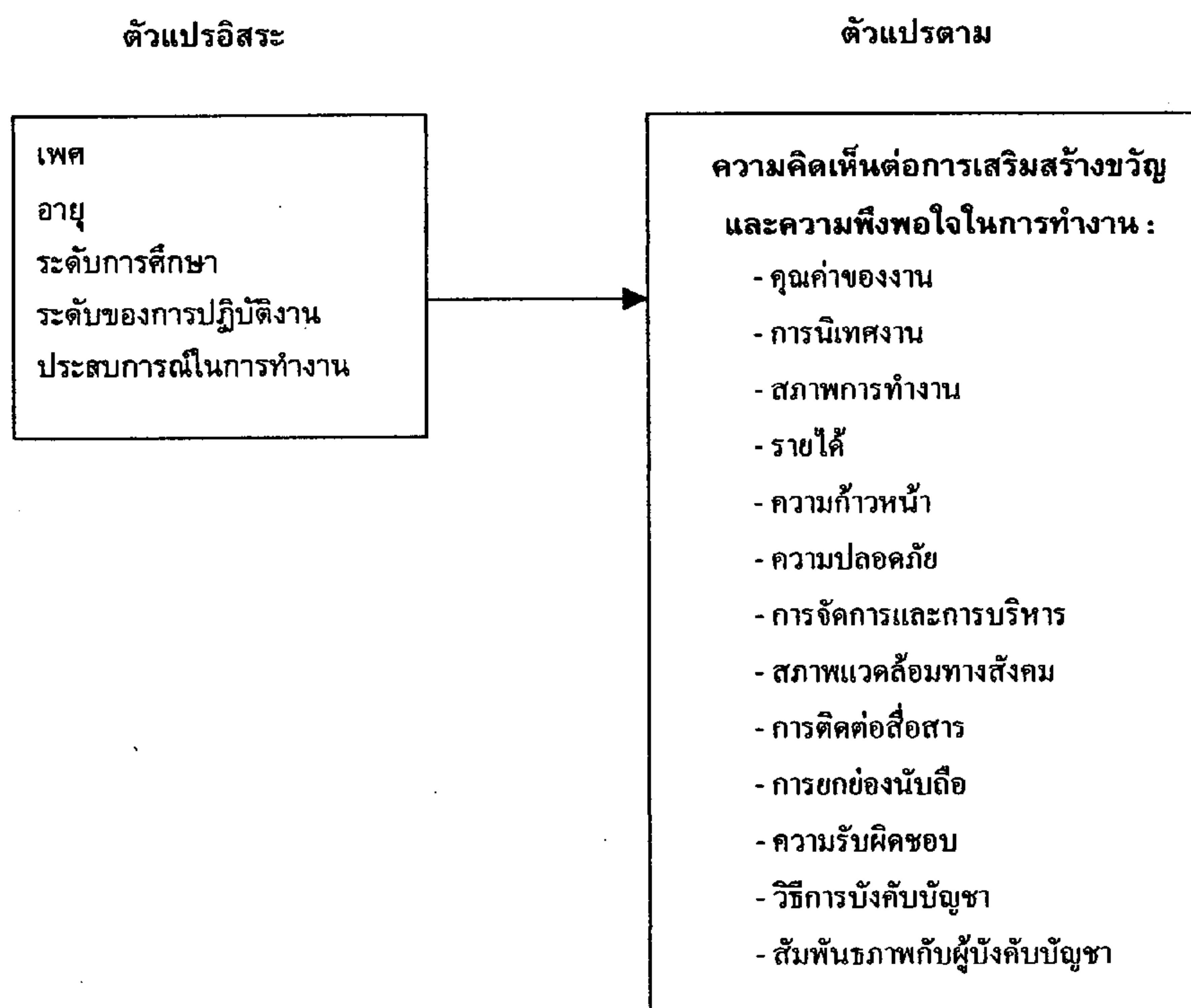
18.13 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

19. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความเข้าใจ หรือความรู้สึกนึกคิดของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

กรอบความคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรที่สำคัญและคาดว่าจะมีผลทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยยึดถือแนวคิด 2 แนวคิด คือแนวคิดของ คาร์เวลล์ (Carvell) ที่ได้สำรวจทัศนคติความคิด

เห็นเกี่ยวกับตัวประกอบทั้ง 10 ตัวที่จะใช้เป็นวิธีหนึ่งที่จะเรียนรู้และเข้าใจถึงการเสริมสร้างขวัญของพนักงานในองค์กรและแนวคิดของ เฟรเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่ได้แสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือปัจจัยบำรุงรักษาและปัจจัยกระตุ้น โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทั้ง 2 แนวคิดนี้นำมาสรุปรวมกันเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานได้ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายท่านพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ตามแบบจำลองในการวิจัยข้างต้นน่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานและสามารถตั้งเป็นข้อสมมติฐานได้ดังนี้

1. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

2. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษา ซึ่งจะกล่าวสภาพโดยรวมของเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรีรวมทั้งแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยจะแบ่งการเสนอออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี
2. ความหมายของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
5. ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
6. ผลการศึกษาในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ ณ อ.หนองแค จ.สระบุรี แยกออกจากถนนพหลโยธิน สายรังสิต-สระบุรี ตรงกิโลเมตรที่ 86 อยู่ในเขต BOI-ZONE 2 มีเนื้อที่กว่า 3,000 ไร่ เป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ประกอบกิจการโรงงานที่อยู่ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมนี้จะได้รับสิทธิประโยชน์เช่น

1. ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตตั้งและประกอบกิจการโรงงาน และขยายโรงงานตาม พ.ร.บ. โรงงานอุตสาหกรรม
2. ท้องที่เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ได้รับการคุ้มครองไม่ถูกรื้อเวนคืน
3. ได้รับส่วนลดค่าไฟฟ้าในอัตราร้อยละ 10 ของค่าไฟฟ้าประจำเดือนเป็นระยะเวลา 5 ปี
4. ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 7 ปี

กรณีผู้ประกอบการได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI (BOI ZONE 2) จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมคือ

1. ได้รับการลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรกึ่งหนึ่ง
2. ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า สำหรับวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นสำหรับส่วนที่ผลิตส่งออกเป็นระยะเวลา 1 ปี สำหรับโครงการที่ส่งออกไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของมูลค่ายอดขาย

เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีระบบสาธารณูปโภคที่เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการประกอบการอุตสาหกรรมดังนี้

1. ระบบไฟฟ้า มีสถานีไฟฟ้าย่อยขนาด 2x50 MVA ภายในโครงการรับไฟฟ้าจาก 2 แหล่งสามารถจ่ายไฟฟ้าทดแทนได้ตลอดเวลาและส่งไฟฟ้าให้แก่โรงงานต่าง ๆ ด้วยระบบสายส่ง 22 KV
2. ระบบน้ำใช้เพื่อการอุตสาหกรรม มีโรงผลิตน้ำใช้เพื่อการอุตสาหกรรมภายในโครงการผลิตน้ำ 10,000 – 15,000 ลบ.ม./วัน ด้วยคุณภาพน้ำที่ได้มาตรฐานพร้อมแหล่งสำรองน้ำขนาด 300,000 ลบ.ม.

3. ระบบจราจร ถนนในโครงการเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กตามมาตรฐานกรมทางหลวง ถนนสายหลักกว้าง 40 – 45 ม. ถนนสายรองกว้าง 30 – 40 ม. พร้อมไฟฟ้าแสงสว่างและทางเท้า

4. ระบบโทรคมนาคม มีชุมสายโทรศัพท์ภายในโครงการส่งสัญญาณด้วยระบบไมโครเวฟ

5. ระบบก๊าซธรรมชาติ มีท่อส่งก๊าซธรรมชาติจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยสามารถส่งก๊าซได้สูงถึง 10 ล้านลบ.ม.

6. ระบบการรักษาความปลอดภัย – การป้องกันอัคคีภัย มียามรักษาการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง และมีท่อดับเพลิงทุก ๆ 200 เมตร ตลอดแนวถนน

7. ระบบป้องกันน้ำท่วม มีเขื่อนกันน้ำพร้อมระบบสูบน้ำออกนอกพื้นที่

สภาพการทำงานโดยรวมของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จะมีสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบต่าง ๆ ที่ได้รับจากเขตอุตสาหกรรมที่จัดไว้ให้ นั้นจะไม่แตกต่างกัน เพราะโรงงานอุตสาหกรรมจะถูกจัดสรรให้อยู่ในพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม และอยู่ห่างจากแหล่งชุมชนประมาณ 3 กิโลเมตร ไม่มีรถโดยสารประจำทางวิ่งผ่าน การเดินทางของพนักงานโรงงานทุกคนจะเดินทางมาทำงานโดยรถรับส่งประจำโรงงานหรือเดินทางโดยใช้ยานพาหนะส่วนตัว ส่วนสภาพการทำงานภายในโรงงานก็จะมีสภาพแตกต่างอยู่บ้างซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละโรงงาน

ความหมายของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ โดยให้ความหมายว่า กำลังขวัญขององค์การมีเงื่อนไขและส่วนประกอบมากมาย แต่อย่างน้อยที่สุดกำลังขวัญขององค์การ ก็อาจคำนึงถึงความสุขของคนในองค์การ ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การ ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นส่วนหนึ่งของกำลังขวัญ เพราะคนที่มีความพึงพอใจจะไม่ลาออก ไม่ขาดงานและไม่ขี้เกียจ โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ที่ใกล้เคียงกันและแตกต่างกันดังนี้ คือ

1. ความหมายของขวัญและการเสริมสร้างขวัญ

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 257) ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจของทุกคนในกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวางก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถเพื่อจะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน (2533 : 147 - 148) ได้สรุปความหมายของขวัญไว้ดังนี้ ขวัญ หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข การปรับตัวที่ดีต่อบุคคลในหน่วยงาน การไม่มีข้อขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งการที่บุคคลมีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานอย่างมุ่งมั่น

ขวัญ หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีและถูกต้องต่องานและ การที่บุคคลยอมรับจุดหมายของการทำงานของกลุ่ม นอกจากนั้น ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 24 - 25) ได้ให้ความหมายไว้อีกมากมายคล้ายคลึงบ้างแตกต่างกันบ้าง ซึ่งความหมายเหล่านี้อาจพิจารณาได้เป็น 3 นัยดังต่อไปนี้

1. ขวัญ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล

2. ขวัญ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกหรือภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน

3. ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือสภาวะของจิตหรือเจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2511 : 491) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึง วัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้

รวีวรรณ เสาตามร (2534 : 41) ขวัญ คือ กำลัง ความศรัทธาไว้วางใจหรือความสามารถที่จะควบคุม ตนเองได้อย่างสมบูรณ์เมื่อเผชิญกับความเดือดร้อนหรือความยากลำบาก

อรุณ รักธรรม (2527 : 97 - 98) ขวัญ คือ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนทำให้เกิดกำลังใจและความกล้าหาญ ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่มีรูปร่าง (intangibility)

โยเดอร์ (Yoder. 1959) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะเกี่ยวกับการทำงานว่า “ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกัน แล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น”

บีช (Beach. 1975) กล่าวคือ ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่อง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis. 1975) พูดถึงกำลังขวัญของงานว่าอาจแปรผัน หรือสังเกตได้จากระดับอารมณ์ของคนงานที่ทำงานนั้น

ดรีเวอร์ (Drever. 1968) ได้ให้คำจำกัดเกี่ยวกับ “ขวัญ” เป็นเงื่อนไขที่บุคคลหรือกลุ่มมีการกระทำในลักษณะที่มีการควบคุมตัวเอง (Self-control) มีความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) และมีวินัยในตัวเอง (Self-discipline)

ดูบิน (Dubin. 1973) “ขวัญ” เป็นสภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชมและสนใจในกิจกรรม กำลังขวัญจะเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคล

จิสลลี และเบราน (Ghiselli & Brown. 1950) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม หรือการที่สมาชิกจะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่กลุ่มนั้นได้ตั้งไว้”

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับกำลังขวัญในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมว่าเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน แต่ถ้าเป็นกำลังขวัญขององค์การก็หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้น

จ็อง (Guion. 1958) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับกำลังขวัญ ไว้ดังนี้

1. กำลังขวัญ คือความสามัคคีภายในกลุ่ม คือคนที่มีกำลังขวัญสูงจะทำงานเป็นกลุ่ม

2. กำลังขวัญ คือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้า เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เกี่ยวข้องกับผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน

3. กำลังขวัญ คือสภาพที่ไม่ขัดแย้ง คือทำงานราบรื่น
4. กำลังขวัญ คือการปรับตัวได้ดี ในสภาพการทำงานต่าง ๆ
5. กำลังขวัญ คือความรู้สึกเป็นสุข คือเมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจมีความสุข
6. กำลังขวัญก็คือการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับบุคคลบางคนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจ

ในการทำงานแสดงว่ามีกำลังขวัญ

7. กำลังขวัญ คือการที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคลแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

ฮอลพิน (Halpin. 1964) ได้พยายามอธิบายคำว่า “กำลังขวัญ” หรือ “ขวัญ” ว่าความหมายแตกต่างกันไปตามบุคคลแต่พอจะสรุปได้ว่า “กำลังขวัญ” ใช้เฉพาะสาขาจิตวิทยาสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งว่าด้วยปัญหาในการทำงานอุตสาหกรรมและแนวความคิดเกี่ยวกับกำลังขวัญอาจสรุปได้ว่า

1. กำลังขวัญประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง หรือหลายด้านและการที่จะบอกกำลังขวัญสูงก็แสดงว่าองค์ประกอบทุกด้านจะต้องสูงด้วย
2. ไม่มีใครยืนยันว่ากำลังขวัญของคณงานหรือองค์การสูงจะมีผลผลิตสูงด้วย แต่ถ้าเสียขวัญก็จะทำให้เกิดผลทางลบ

3. Herbert Chruden & Arthur & W. Sherman กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของ กลุ่มซึ่งอาจมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่ม รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และขวัญยังหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดระดับความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

ฮอนบี้ (Hornby. 1974) ได้ให้คำจำกัดความในพหุนามว่า กำลังขวัญเป็นสภาพของระเบียบวินัยและจิตใจอาจเป็นของบุคคลขององค์การ ของกองทัพหรือของชาติเป็นภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่อาจแสดงออกมาทางการกระทำให้สังเกตได้

เบอร์เกอร์ (Berger. 1968) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ของแต่ละคนในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือภาพในองค์การทั้งหมด

สมิทและ เวคเลย์ (Smith and Wakeley. 1972) ได้สรุปไว้ว่า กำลังขวัญก็คือความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลซึ่งจะสังเกตหรือวัดได้จากความพยายามที่ใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความหมายของความพึงพอใจ

แกว แจ้งประจักษ์ (2537 : 15) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ได้รับผลตอบแทนมากขึ้นหรือได้รับการตอบสนองความต้องการหรือทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) อธิบายว่า ความพอใจในการทำงานของมนุษย์ คือ ทำที่ทั่วๆ ไปซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่างๆ สามอย่างคือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่การงาน (หมายถึง ความสัมพันธ์หรือ

มนุษย์สัมพันธ์ของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่นความเข้ากันได้
นิสัยใจคอ ใช้เวลาว่างร่วมกัน ประกอบกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ ร่วมกัน เป็นต้น)

วิลัย อัครอิชยา (2531 : 130) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น
ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นเป็นผลมาจากการที่ความ
ต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านี้ได้รับการตอบสนองทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้
ผลที่ตามมาก็คือ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
องค์การแม้ว่าจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 130) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า
เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น
ที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่ง
ผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

อารี เพชรผุด (2530 : 49 - 50) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับ
ความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และนายจ้างเป็นอารมณ์ความพึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การ
ทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและสบายใจนี้มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายและ
จิตใจได้รับการตอบสนองความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่
ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากทัศนคติที่มีต่อ
สิ่งต่างๆ ทั้งเกี่ยวกับงานโดยตรงและสิ่งที่เกี่ยวข้องประกอบกับลักษณะความต้องการของแต่ละบุคคล

บลัม และ เนลเลอร์ (Blum & Naylor. 1968 : 364) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
เป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สภาพภาพ โอกาสก้าวหน้าใน
การทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจ
หรือไม่พอใจของบุคคลที่มีต่องานที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อ
การทำงานและสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

แฟเชอร์ (Fraser. 1983 : 24) กล่าวว่า สำหรับพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลนั้นความ
พึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่รู้สึกว่าผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับผลงานมีมากกว่าผล
ประโยชน์ที่เสียไป ความพึงพอใจนี้ไม่ใช่สภาวะที่ตายตัวแต่จะเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยน
แปลงซึ่งมาจากปัจจัยต่างๆที่อาจมาจากภายในของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

กรีน (Green. 1972 : 80) อธิบายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความ
ตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

ฮอลล์ และแจนนิง (Holley & Jennings. 1987 : 100) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ
ในงานหมายถึง การที่พนักงานประเมินงานของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแล เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง
การเลื่อน ตำแหน่งและลักษณะงาน โดยเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้รับจริงจากการทำงาน

เลนดี้ และ ทรัมโบ (Landy & Trumbo. 1976 : 362) อธิบายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจ
ในการทำงาน คือความรู้สึกหรืออารมณ์ ซึ่งควบคู่ไปกับความคิดหรือการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ถ้าการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดอารมณ์เครียดก็จะมีผลเสีย แต่การปฏิบัติงานที่มีควบคู่ไปกับการมีความสุขก็จะเกิดความรู้สึกต้องการจะทำงาน

มอร์ส (Morse. 1955 : 36) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดนี้เกิดจากความต้องการของบุคคล เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้ลดความเครียดลงและเกิดความพอใจในการทำงานขึ้นมา

สตัส และ เซลส (Strauss & Sayless. 1960 : 199 - 121) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำโดยเฉพาะงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามที่ควรจะได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งเกื้อกูลต่างๆ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า เกิดความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ทั้งทางวัตถุและจิตใจทำให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเสริมสร้างขวัญในการทำงานนั้นไม่ใช่สิ่งที่แลกเปลี่ยนซื้อขายกันได้ดั่งสินค้าได้หรือชักชวนชักจูงให้เป็นอยู่ได้ ทำได้แค่เพียงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานต่อขวัญในสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไขที่เหมาะสมกับแรงปรารถนาเพื่อการเสริมสร้างให้เกิดสภาพจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิดโดยแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลนี้เองที่จะบอกถึงการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบหรือเป็นทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีในแต่ละส่วนของงานซึ่งแต่ละส่วนของงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน

ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

การบริหารที่สำคัญจะต้องให้ได้ทั้งผลงานและได้นำใจคนงานที่มีความรักและความสามัคคี และให้มีขวัญที่ดี การที่บุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานนั้นมีขวัญดีย่อมทำให้คนงานนั้นแสดงออกในความรัก ความศรัทธาและความพอใจในการทำงาน ผลผลิตของคนงานมากหรือมีประสิทธิภาพเกิดจากมีขวัญดีของพนักงาน และผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ แต่ผู้บริหารก็จะพยายามให้พนักงานมีขวัญดีโดยให้กำลังใจให้ความร่วมมือกับพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่มากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะให้ความร่วมมือตอบเช่นกัน เช่น มีการประสานงาน พยายามตั้งใจศึกษากฎระเบียบ มีเจตคติที่ดี มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ทำงานกันอย่างอดทน ขะมักเขม้น สนุกสนานและสมานฉันท์กลมเกลียวกันเป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องการและอยากให้เกิดขึ้นเป็นอย่างยิ่ง

การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลนอกจากความรู้สึกที่ดีในแง่ปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การแล้วยังส่งผลด้านดีต่อองค์การและระดับสังคมได้ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ในภาพรวมดังนี้

1. ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ธรรมรส โชติบุญขร (2519 : 168 - 170) “มนุษย์มีความต้องการทางกายและทางจิตใจ ความต้องการทางร่างกายนั้นได้แก่อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรคเพศ การพักผ่อน การบันเทิง เป็นต้น ส่วนความต้องการทางจิตใจนั้นสำคัญมาก นักจิตวิทยาได้ประมวลความต้องการประเภทใหญ่ ๆ ได้ว่า”

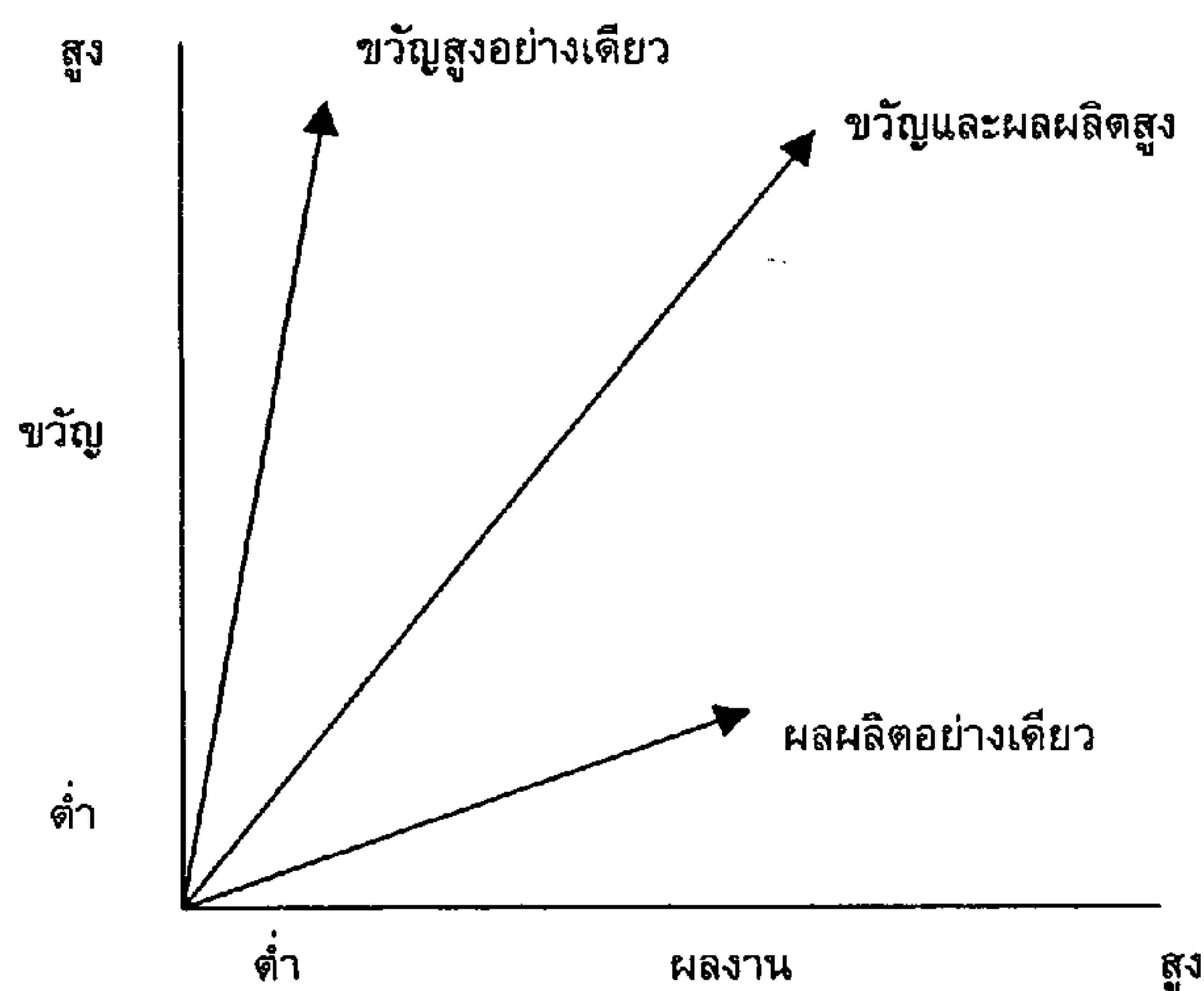
มนุษย์ต้องการความอบอุ่น มั่นคงและความปลอดภัย ต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องในส่วนตัวเด่นหรือเห็นว่าตนสำคัญ ต้องการเสรีภาพในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน ต้องการประสบการณ์แปลกใหม่ ๆ

เมื่อทราบความต้องการของมนุษย์แล้วก็พอจะเข้าใจได้ว่าการที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรหรือในหน่วยงานแห่งหนึ่งแห่งใดนั้นก็เพื่อจะหาทางตอบสนองความต้องการของตน ต้องการเงิน ชื่อเสียง เกียรติยศและอื่น ๆ “ขวัญของคนจะดีหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองดีหรือไม่” ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับหลายสิ่งหลายอย่างรวมทั้งพฤติกรรมของหัวหน้างานด้วย

นอกจากการเลือกหัวหน้าที่ดีเพื่อขวัญดีของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจำเป็นต้องใช้สิ่งอื่น ๆ อีกที่สำคัญ และควรจะกล่าวก็คือ การจัดระบบเงินเดือนและค่าจ้างที่ดีพอสมควร โดยอาศัยหลัก “งานดี เงินดี” (Good Pay-Good Work and Equal Pay-Equal Work) หรือจะเรียกว่า “เงินดีงานเดิน เงินเกินงานเร็ว” ก็ได้

นอกจากนี้ก็ต้องประกอบด้วยบริการสวัสดิการให้คนพอใจ การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ สะอาดเรียบร้อยสวยงามสิ่งเหล่านี้มีส่วนสร้างเสริมขวัญและบำรุงขวัญของคนที่ได้ผลดีมาแล้ว

มักจะมีความเชื่อกันและมีความเชื่อมั่นว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญในการทำงานดีและสูง ผลการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย กล่าวคือขวัญสูงงานสูงผลการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย กล่าวคือ ขวัญสูงงานสูงผลการทำงานต้องเกี่ยวพันกันเสมอถ้าขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาดำผลงานก็จะต่ำไปด้วยความเชื่อดังกล่าวจะเป็นจริงไม่ได้ตลอดไป (ธรรมรส โชติบุญชร. 2519 : 170) ภาพประกอบ 2 นี้อาจจะอธิบายความจริงได้



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและผลงาน

จากภาพที่แสดงนี้ จะเห็นได้ว่าขวัญดีเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะมีผลผลิตสูงเสมอไป หรือผลผลิต อย่างเดียวขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต่ำลงความพอใจของขวัญและของผลผลิตเท่านั้นซึ่งจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจามิน แฟรงคลิน แปลโดย ศุภศักดิ์ น้าทิพย์และราเชนทร์ ชินภยารังสรรค์ (2538 : 108 - 151) ได้กล่าวไว้ว่า “ขวัญกำลังใจคือเรื่องเล็กๆ หลายๆ เรื่องรวมกัน” ขวัญกำลังใจเป็นดั่งบ่วงบอกจากระดับพนักงานที่อยู่ในตัวพนักงานได้ ซึ่งโยงไปถึงความมั่นใจ ความกล้าตัดสินใจ ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ดีหรือสูงเป็นภาพบวกและเป็นสิ่งที่เราต้องการอยู่ด้วย ขณะที่ขวัญกำลังใจเลวหรือต่ำ เป็นสิ่งที่เราต้องการออกห่าง จำนวนพนักงานที่เข้าออกสูงเป็นตัวอย่างหนึ่งของขวัญกำลังใจที่ตกต่ำและเลวร้าย เมื่อถึงเวลาหนึ่ง “ผู้นำ” จะต้องปลูกฝังความคิดที่จะสร้างและรักษาขวัญกำลังใจในองค์กรคำมั่นที่จะปรับปรุงขวัญกำลังใจในองค์กร ขวัญกำลังใจของสมาชิกในทีมงานเป็นส่วนโดยตรงที่บอกถึงระดับประสิทธิภาพจากการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน กล่าวคือระดับขวัญกำลังใจเป็นเครื่องวัดอย่างดีว่าทีมงานของคุณแต่ละคน ได้รับประสิทธิภาพจากการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน กล่าวคือระดับขวัญกำลังใจเป็นเครื่องวัดอย่างดีว่าทีมงานของคุณแต่ละคนได้รับประสิทธิภาพจากความเป็นผู้นำของคุณในระดับไหน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 342 - 343) “การเสริมสร้างขวัญของพนักงานให้อยู่ในสภาวะปกติหรือดีขึ้น นั้นย่อมก่อให้เกิดผลดีนานัปการ ธุรกิจอาจจะได้รับผลผลิต (Productivity) ที่สูงขึ้นพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจสูงมักจะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย ”

กำลังใจของคนกล่าวได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง และจะบันดาลให้สิ่งใดบรรลุผลตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดย่อมเกี่ยวกับกำลังใจของคนที่เกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในการทำงานนั้นลำพังแต่เพียงการจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ให้พร้อมเพียงและฝึกฝนคนให้มีความชำนาญชำนาญหาได้เป็นที่เพียงพอไม่ คนงานที่ทำงานจะต้องมีคุณภาพ (Qualities) หลายๆ อย่าง เช่น ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความพอใจส่วนตัว (Personal satisfaction) และความตั้งใจอันดีที่จะทำงานรวมกันรวมอยู่ด้วย จึงทำให้ผลงานที่ทำออกมาบรรลุเป้าหมายหรือมีผลิตผลสูงขึ้นองค์กรประกอบต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกำลังใจ และเป็นพื้นฐานอันสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรไม่ว่าจะในทางธุรกิจหรือทางทหารก็ตาม การบำรุงขวัญของพนักงานให้ดีขึ้นมีแต่ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างแน่นอน

การบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในอันที่ให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจโดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและพยายามที่จะธำรงไว้ ซึ่ง ความสัมพันธ์ภาพอันดีงานระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก โดยมีความมุ่งมั่นจะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะทำได้ก็โดยองค์การสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังขวัญที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นผลที่ตามมาก็คือทำให้ผลิตผลสูงไปด้วย ความสำคัญของขวัญในการบริหารงานบุคคลพอจะจำแนกได้ดังนี้ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2511 : 493)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความศรัทธาจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่ทุกคนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาน
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) อันสามารถ จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจ และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน

อารี เพชรผุด (2530 : 49 - 50) ได้กล่าวไว้ว่า "กำลังขวัญเป็นผลจากสถานการณ์เฉพาะภายในกลุ่มและเป็นความต่อเนื่อง เนื่องจากบุคคลให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วม ดังนั้นกำลังขวัญก็ดูได้จากความสัมพันธ์ของบุคคลกับเพื่อนร่วมงานภายในกลุ่มและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในกิจกรรมกลุ่ม"

กำลังขวัญของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น ตอนเช้ารู้สึกสดชื่นพร้อมที่จะไปทำงาน สิ่งแวดล้อมที่บ้านที่ดี ขวัญดี แต่พอไปถึงที่ทำงานไปเจอสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำให้บรรยากาศเสียงงานอะไรก็ติดขัดไปหมด บุคคลนั้นจะรู้สึกขวัญต่ำลงทันทีแต่พอตอนเย็นได้รับเชิญจากสโมสรหรือสมาคมให้ไปพูดหรือไปเล่นกีฬากับเพื่อน สภาพจิตใจหรือกำลังขวัญกลับคึกคักขึ้นและเมื่อกลับมาบ้านเขาก็จะกลับมามีความรู้สึกดีขึ้น ดังนั้นก็จะเห็นได้ว่ากำลังขวัญของบุคคลแต่ละคนนั้นจะขึ้นลงมิได้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับบุคคลอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วย

จากการศึกษาประวัติของกลุ่มจะเห็นได้ว่าบางครั้งสมาชิกมีกำลังขวัญสูงมากพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์หรือเป้าหมายของกลุ่ม แต่บางครั้งกำลังขวัญของกลุ่มต่ำก็จะมีผลกระทบต่อด้านและความขัดแย้งกันและ เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าระดับกำลังขวัญจะมีความสัมพันธ์แปรผันตามความสามัคคีภายในกลุ่ม กำลังขวัญสูงมีความสามัคคีสูง ถ้าขวัญต่ำความแตกแยกเกิดขึ้น

กำลังขวัญจะพัฒนาให้ดีขึ้นและคงอยู่นานได้โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อกันโดยตรง จะมีผลต่อกำลังขวัญมากส่วนการติดต่อกันทางอ้อม แต่ยังมีสายสัมพันธ์ เช่น สามียังไปทำงานที่ทำงานถึงแม้จะไกลจากบ้านแต่ความสัมพันธ์มิได้เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันกำลังขวัญในการทำงานก็มีผลมาจากความสัมพันธ์กับคนอื่นที่ทำงานนั้นด้วย อาจดูได้หรือสังเกตได้จากการสนทนากันระหว่างคนงานเวลาที่เขาทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มจะทำให้กำลังขวัญในการทำงานสูง แต่ถ้ามีความแตกแยก ไม่มีความสามัคคีก็คาดหวังได้ว่ากำลังขวัญต่ำ

Davis ได้กล่าวถึง "ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน" ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

จอห์น อาแดร์ แปลโดย สมเกียรติ วีระวุฒิวงศ์ (2535 : 64 - 65) สรุปว่า “ความพึงพอใจนั้นความเป็น ผู้นำสำคัญมาก ผู้นำต้องตั้งมั่นอยู่บนความไว้วางใจและตัวผู้นำที่คอยดูแลลูกน้องที่อยู่ในความรับผิดชอบ ถ้าเป็นทหารก็คือดูแลผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเอง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของพวกเขาก็จะทำให้พวกเขาผูกพันกับงานและจะทำให้ประสบความสำเร็จ”

บ็อบ บิเอล แปลโดย อานุภาพ อิทธิบันลือ (2543 : 191) สรุปว่า “ความพึงพอใจเป็นการให้ความหวัง สำหรับอนาคตแก่คนอื่น เช่น “คุณจะต้องทำได้แน่นอน” และการส่งเสริมให้กำลังใจผู้นำส่วนใหญ่ต้องการ กำลังใจมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์มากมายนัก”

เร็กซ์คัตตี ปานเจริญ (2531 : 23 - 27) ได้สรุปว่า “ความพึงพอใจส่วนหนึ่งเกิดจากศรัทธาศรัทธาไม่เพียงแต่จะต้องสร้างขึ้นภายในองค์กรเท่านั้น ตัวองค์กรยังจะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายเกิดศรัทธาด้วย”

ฮาโล (Harlow. 1975 : 67) กล่าวว่า “ถึงแม้การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะไม่เด่นชัด คือพบว่าเป็นบางครั้งโดยไม่ทุกครั้งที่พนักงานที่มีความพึงพอใจสูงสุดจะเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยแต่ผลงานวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าการไม่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะเกี่ยวพันกับการลาออก และการขาดงาน และทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อองค์การในด้านค่าใช้จ่ายผู้บริหาร จึงได้ให้ความสนใจที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ”

เซเลส และ สตรัส (Sayless and Strauss. 1966 : 22 - 27) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมากเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization) และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามีอยู่

2. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Maturity) เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงาน นั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทายและไม่เป็นอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหงุดหงิดรำคาญใจอันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองเพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

3. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผล ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย”

สตีบบลินส์ (Stebblins. 1996 : 71 - 72) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า “ในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานใน บริษัทหรือสำนักงานมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

ประการแรก จะต้องเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องทำ

ประการที่สองจะต้องทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขามีความเหมาะสมที่จะทำงานประเภทนั้นจริงๆ

ซึ่งหลักสำคัญประการหลังนี้คนทั่วไปมักจะละเลยไม่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเปลี่ยนงานบ่อยเพราะไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน”

วาซบา (Wahba. 1978 : 270 - 271) ได้แสดงทัศนะว่า “ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่าบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจและจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น”

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากว่ามีการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจที่มากก็จะทำให้ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

ความคิดเห็น (แน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519 : 223 - 225) คือ การแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งที่แคบกว่าท่าที ในขณะที่ท่าทีเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่วๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะความคิดเห็นของคนนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยสองอย่าง คือ ข้อเท็จจริงและท่าที ความคิดเห็นที่มีสาเหตุมาจากข้อเท็จจริงนั้นไม่ค่อยมีปัญหา เพราะถ้าข้อเท็จจริงหรือสาเหตุเปลี่ยนแปลงไปในทางดีความคิดเห็นก็ดีขึ้นด้วย แต่ถ้าความคิดเห็นนั้นเกิดจากท่าทีเสียอย่างเดียวแล้วปัญหาก็จะเกิดขึ้นมากทีเดียวเพราะเมื่อท่าทีไม่ดีแล้วแม้จะแก้ไขความจริงให้ดีขึ้นเพียงใดก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของเขาได้ ข้อสังเกตอย่างหนึ่งก็คือว่าการแสดงเหตุผลของคนนั้นเป็นผลอันเกิดจากความคิดเห็นของเขาเท่านั้นและไม่ควรจะไปปนกับ “เหตุ” ที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นนั้น การแสดงเหตุผลก็ได้แก่การต่อสู้เพื่อป้องกันความคิดเห็นของตนเอง ธรรมชาติ หรือลักษณะแห่งการต่อสู้ป้องกันนั้นก็ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของเขาด้วยว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี เมื่อความคิดเห็นของคนเปลี่ยนแปลงไปแนวการต่อสู้ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย แต่การที่เขาไม่มีข้อต่อสู้เลยนั้นมิได้ หมายความว่าเขาไม่มีความคิดเห็นอย่างนั้นก็หาไม่ได้

ความคิดเห็นที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานได้ใช้แนวคิด 2 แนวคิดคือ

1. แนวคิดของ คาร์เวลล์ (พงค์ หรดาล. 2534 : 100 - 102 ; อ้างอิงจาก Carvell. 1970) ได้สำรวจทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบทั้ง 10 ตัว ที่จะใช้เป็นวิธีหนึ่งที่จะเรียนให้คนรู้และเข้าใจถึงการเสริมสร้างขวัญของคนงานในองค์การได้คือ

1. คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อเขาทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมา เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานที่เปลี่ยนแปลงคนงานจะมีกำลังขวัญสูง ✖

2. การนิเทศงาน ถ้าคนงานรับรู้ว่ามีผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัยไม่ก้าวร้าว รักษาความลับสัญญา เป็นคนสังคมดี เชื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ได้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวคนงานว่าควรปฏิบัติในสถานภาพอย่างไร ให้ความสนับสนุน เห็นอกเห็นใจ เข้าใจและมีความใกล้ชิดกับคนงาน คงเส้นคงวาเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นคนรอบรู้และมีอำนาจในการตัดสินใจและให้โอกาสคนงานร่วมในการตัดสินใจด้วย ถ้าคนงานได้รับรู้และได้พบผู้บังคับบัญชามีลักษณะดังกล่าวคนงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการทำงาน สภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้เกิดกำลังขวัญของคนงานสูง คือ สภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่น่าสนใจ เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสม วัสดุต่างๆมีพร้อมใช้งาน มีอุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีแสงสว่างที่พอเพียง มีการทำงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีศูนย์อนามัย มีสถานที่ออกกำลังกาย โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชน

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำให้เกิดงานที่ทำให้คนงานมีกำลังขวัญสูงหรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูงถ้าเงินเดือนสูง มีการแบ่งปันกำไรและรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ

5. โอกาสก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้คนงานมีกำลังขวัญสูงหรือต่ำได้ ถ้าการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการทำงานหรือพิจารณาจากความอาวุโสหรือมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาที่แน่นอน มีนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้รับทราบล่วงหน้าแล้วทำให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย การที่คนงานรู้สึกว่าคุณมีความปลอดภัยนั้นก็ทำให้กำลังขวัญสูงคือคนงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคงเขาก็จะมีงานทำที่ตนเองสามารถพึ่งพาได้ไม่ใช่ว่าบริษัทจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงาน บริษัทมีกิจการที่ดี คนงานมีโอกาที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ องค์ประกอบฝ่ายองค์การและการจัดการก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่นทัศนคติที่องค์การหรือบริษัทที่มีต่อองค์การกรรมการ เพราะคนงานเป็นสมาชิกขององค์การกรรมการ ดังนั้นถ้าบริษัทมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การกรรมการคนงานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วยองค์การหรือบริษัทมีนโยบายส่งเสริมทีมกีฬาของบริษัท พัฒนาที่อยู่อาศัยให้คนงานทำให้คนงานภาคภูมิใจในชื่อเสียงและผลผลิตขององค์การและโครงสร้างขององค์การ

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม คนงานจะรู้สึกสบายใจและมีขวัญดี ถ้าหากว่าเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกันรวมทั้งลักษณะของเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว คนงานจะมีกำลังขวัญดีถ้าเขามีทีมทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบ มีความร่วมมืออย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มให้การยอมรับและรู้จักหน้าที่ของตน

9. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น เช่นการให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การให้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพของคนงานในองค์การเป็นระยะๆหากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการทำงานให้ทราบ ชี้ให้เห็นสายการงานและอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์การ

10. ผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อคนงานทำงานย่อมต้องการผลตอบแทน เช่น เมื่อเกษียณก็มีบำเหน็จบำนาญ มีการลาพักผ่อนประจำปีโดยจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักผ่อนชั่วคราวหรือให้หยุดเพื่อผ่อนคลายความเครียด มีการจัดหาหน่วยป้องกันฉุกเฉินไว้หากเกิดเจ็บป่วยกะทันหันหรือเกิดอุบัติเหตุจะได้ช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่และถ้าเกิดเจ็บป่วยองค์การก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้ ถ้าบริษัทองค์การจัดให้คนงานหรือบุคคลในองค์การได้บุคคล ก็จะมีกำลังขวัญสูง

2. แนวคิดของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzber. 1959 : 113 - 115) ได้แสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ

ประการแรก คือ องค์ประกอบทางสุขอนามัย ซึ่งได้แก่ เงิน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบังคับบัญชาเรียกว่าปัจจัยบำรุงรักษา ถ้าองค์ประกอบดังกล่าวบกพร่องคนงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งผลงานก็จะต่ำลง

ประการที่สอง คือ องค์ประกอบทางด้านการจูงใจ องค์ประกอบประเภทนี้จะปรากฏอยู่ในงาน เช่น ลักษณะของความท้าทาย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น

1. ปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะ การทำงานอันได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรมตลอดจนการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง การบังคับบัญชา จะมีลักษณะการบังคับบัญชา 2 แบบ คือการสั่งงานและการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไรและเมื่อมีปัญหาหัวหน้า มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด หากหัวหน้าดีเยี่ยมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

1.3 สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานไม่คำนึงถึงมิตรภาพมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและต่างคนต่างเอาตัวรอดโดยการหักหลังผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่งโง่งที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกันสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังขวัญคนงานสูง คือ สภาพที่สะอาด ระเบียบปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดีน่าสนใจ เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่าง ๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีดนตรี แสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลางานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละผลัดเหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนัก

1.6 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบันรวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเงินทดแทนประเภทอื่นๆ ที่พึงได้ตามสิทธิ์

2.ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

2.2 การยกย่องนับถือ หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่หน้าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง พนักงานทุกคนในองค์การตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ ถ้าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความชอบ โดยพิจารณาจากการทำงาน (Merit) หรือพิจารณาจากความสำคัญก่อนหลัง (Seniority) หรือการพิจารณาความดีความชอบมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้วให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

จากแนวคิดทั้ง 2 ทฤษฎีจะเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งการศึกษาถึงการเสริมสร้างขวัญเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ของกลุ่ม ขณะที่การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกจากสภาพการทำงาน กำลังขวัญสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของกลุ่มที่จะทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน กำลังขวัญเป็นการคำนึงถึงอนาคตส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นการคำนึงถึงปัจจุบันของอดีตมากกว่า

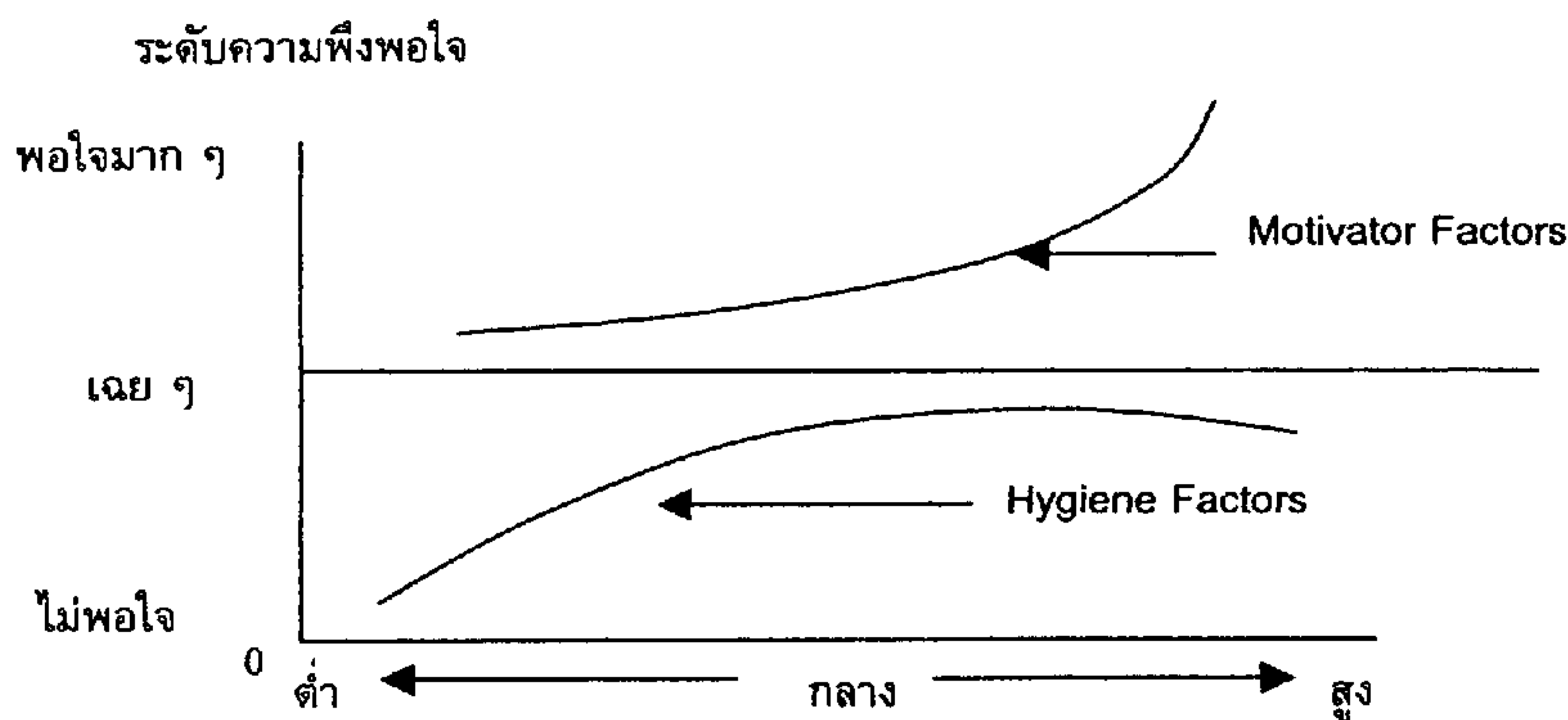
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเป็นทฤษฎีไว้จำนวนมาก ที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายและเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Frederick Herzberg Theory, 1959) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1.1 ความต้องการเงินทอง ความไม่เจ็บป่วย ค่าจ้างที่ดีและสวัสดิการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene factors) หากพนักงานได้รับไม่มาก ได้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวังเขาก็จะไม่พอใจ ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยบำรุงรักษาความพึงพอใจให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่เท่านั้น ฉะนั้นหากเจ้าของกิจการต้องการบำรุงรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานก็ต้องตอบสนองสิ่งดังกล่าว

1.2 ความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าทั้งทางสังคมและจิตใจมนุษย์นั้นต้องการความเป็นอิสระ ความก้าวหน้า ความยอมรับนับถือและความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (motivator) เมื่อสิ่งดังกล่าวถูกตอบสนองก็ย่อมกระตุ้นสร้างเสริมจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3 สำหรับปัจจัยบำรุงรักษานั้นแม้จะเพิ่มปริมาณให้มากก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น แต่เป็นเพียงรักษาระดับความพึงพอใจไว้เท่านั้น



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

2. ทฤษฎีของ ไมเออร์ (วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 138 ; อ้างอิงจาก Myers. 1964) เป็นกลุ่มนักวิจัยที่ Texas Institute Company ได้มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาและสัมภาษณ์พนักงานทุกระดับ จากการศึกษา ไมเออร์ สรุปได้ว่าการจูงใจจะมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจนำไปสู่ความพึงพอใจของงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็พอใจหรือเฉยๆ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ นี้ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน สวัสดิการ และการยอมรับในการทำงาน ฉะนั้นการ บริหารงานเกี่ยวกับพนักงานจึงควรให้การตอบสนองสิ่งดังกล่าว แก่ทุกคน

นอกจากนี้แล้วพอสรุปแนวคิดของ ไมเออร์ ได้ดังต่อไปนี้ (พรรณราย ททรัพย์ประภา. 2529 : 81)

1. อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบคือ งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของงานและการให้การยอมรับนับถือสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

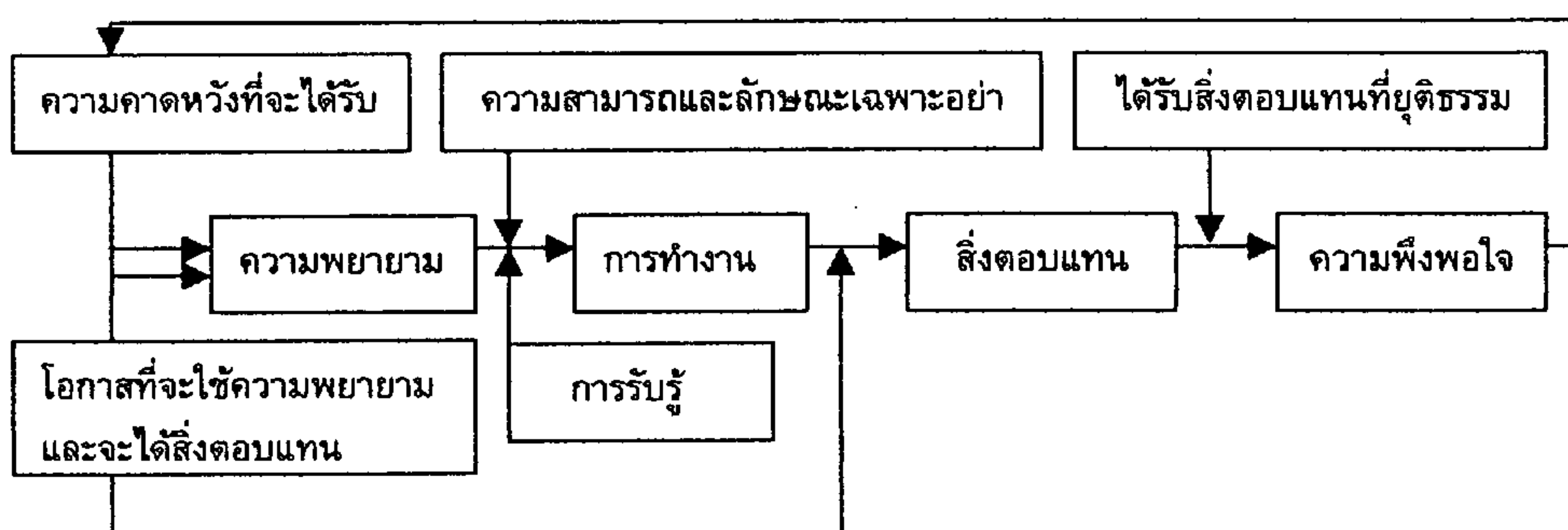
2. อะไรที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ คำตอบ คือกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างไม่เหมาะสมและสิทธิของความเป็นผู้อาวุโส เป็นต้น

3. เมื่อไรพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ คำตอบ คือเมื่อเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปมีความผิดปกติดังสภาพแวดล้อมของเขา

3. ทฤษฎีความพึงพอใจนำไปสู่การทำงาน (satisfaction→performance) จากการศึกษาของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) และคณะได้พยายามศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Etzioni. 1964 : 32) พบว่าความพึงพอใจของพนักงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานกลุ่มนี้ยังให้การสรุปอีกว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดจากการนิเทศงานที่คอยจับผิด สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม นโยบาย ขององค์การที่ทันสมัย เป็นต้น ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันงานที่ประสบผลสำเร็จ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และความภูมิใจในตัวเอง

4. ทฤษฎีผลของการทำงานให้เกิดความพึงพอใจ (performance→satisfaction) แนวคิดของกลุ่มนี้ได้แก่ พอร์ตเตอร์ และลอเลอร์ (Proter and Lawler ; อ้างอิงจาก Schwab and Coming. 1970 : 418) บุคคลทั้งสองเห็นว่าการกระทำหรือผลของงาน (performance) จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น พอร์ตเตอร์และลอเลอร์ จึงเสนอแนวคิดดังภาพประกอบ 4 นี้จะเริ่มจากความพยายามและการทำงานก่อน เมื่อผลงานสำเร็จสิ่งตอบแทนก็ตามมาและหากผลที่ตอบแทนมีความยุติธรรมความพึงพอใจจึงเกิดขึ้น



ภาพประกอบ 4 แสดงองค์ประกอบผลการทำงานกับความพึงพอใจ

5. ทฤษฎีความแตกต่าง (discrepancy theory) (อ้างอิงจาก วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 140) สาเหตุสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

5.1 ความรู้สึก หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ใช่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแต่จะมีสิ่งต่างๆ อีกมากมายที่มีผลต่อความพึงพอใจ

5.2 ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากความแตกต่างกันระหว่างความคิด ความคาดหวัง (expectation) ของตนเองกับผลตอบแทนหรือรางวัล (rewards) ที่เขาได้รับ ยกตัวอย่าง เช่น หากบุคคลได้รับผลตอบแทนตามที่ตนเองคิดหรือคาดหวังไว้ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ ฉะนั้น ระดับความพึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับช่วงระหว่างความคาดหวังกับผลตอบแทนของบุคคล ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปสมการได้ ดังนี้

$$S = E - R$$

S = Satisfaction (ความพึงพอใจ)

E = Expectation (ความคาดหวัง)

R = Rewards (ผลตอบแทน)

ผู้สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ ล็อก (Locke.1969) ซึ่งให้แนวคิดไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลที่กระทำ โดยแท้จริงของบุคคลที่ได้จากงานกับสิ่งที่บุคคลนั้นคิดไว้กับงาน หากความคาดหวังมีการตอบสนองเขาก็มีความพึงพอใจ

6. ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity theory) (อ้างจาก วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 140) สาละสำคัญของทฤษฎีนี้คือความชอบหรือความพึงพอใจของบุคคลทั่วไปเกิดจากรู้สึกของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันแล้วได้ผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม ในทางตรงกันข้ามหากผลของการปฏิบัติงานร่วมกันออกไม่ได้รับความเป็นธรรม ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ผู้มีแนวคิดสอดคล้องในเรื่องนี้ เช่น อาดัม (Adam, 1963) กล่าวว่า “บุคคลจะรู้สึกไม่ยุติธรรมถ้าเขาเห็นว่าสิ่งที่ตอบสนองจากการทำงานนั้นไม่เท่ากับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบกัน หากไม่เป็นไปอย่างที่เขาคิดหรือที่เขาควรจะได้รับ สิ่งนี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ”

ส่วนพิทชาร์ด (วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 140 ; อ้างอิงจาก Pitchard. 1969) เห็นว่าความสำคัญของความยุติธรรมไม่ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบ ผลที่ได้รับการตอบสนองกับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลงานที่เขาปฏิบัติด้วยหากผลตอบแทนไม่คุ้มและเกิดความอยุติธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นต้นตอแห่งความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมานั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารงานอุตสาหกรรมควรนำไปประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์การอุตสาหกรรม เพราะหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จได้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีสาเหตุมาจากผลของการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทางด้านร่างกายเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย มีอาหาร มีอากาศ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สิ่งนี้เป็นปัจจัยบำรุงรักษาความพึงพอใจได้เรียกว่า hygiene factors
2. ทางด้านจิตใจ เช่น การยอมรับ เกียรติยศ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งนี้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้ความพึงพอใจสูงขึ้น ที่เรียกว่า motivator factors
3. ทางด้านผลของการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ
4. ทางด้านความแตกต่างกันเกี่ยวกับความคาดหวังกับผลตอบแทน
5. ทางด้านความเป็นธรรมหรือยุติธรรม

7. ทฤษฎีการจูงใจด้วย ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์ 2530 : 390 - 392) ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นย่อมมีสูง ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองเงินเดือนน้อยเกินไปความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีสูงขึ้น
2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการด้านการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างและอื่นๆ (ความต้องการอยู่รอด) มากพอแล้วนั้นหัวหน้างานคนนั้นก็จะต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ หัวหน้างานคนนี้ก็จะมีทัศนคติและความต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในกลุ่ม

8. ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ (The need to achieve theory) (David C. McClelland.. 1953 : 79) ความต้องการประสบผลสำเร็จ 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) การมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบายและต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนหาหาสิ่งต่าง ๆ มากล้ายกันจึงต่างมีประสบการณ์ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือนกันจนในที่สุดมนุษย์ต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกันจะต่างกันแต่เฉพาะขนาดความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกันแต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน

9. ทฤษฎีการจูงใจของ เมอร์เรย์ (Murray) (อ้างอิงจาก Nicholas S. Dicaprio. 1974 : 222 - 223) เมอร์เรย์เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้รวบรวมมโนคติเกี่ยวกับการจูงใจไว้หลายประการ กล่าวคือ

1. การแสดงความเคารพ (Abasement) หมายถึง ยอมจำนนทางอ้อมแก่คนที่มีลักษณะคล้ายมารดาการยอมรับคำติเตือนจากผู้ตรวจการและการสารภาพความผิด
2. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ผู้ที่มีรายได้จำนวนมหาศาล ความสำเร็จในการได้รับเกียรติและรางวัลเด่นๆ ความสำเร็จในการแข่งขัน
3. ความต้องการมีเพื่อนสนิท (Affiliation) ต้องการเอาใจผู้อื่นต้องการทำงานกับผู้อื่นกับกลุ่ม
4. ความก้าวร้าว (Aggression) หมายถึง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ชูเชิญ คุกคาม บังคับ การแสดงอำนาจเหนือผู้อื่น
5. อิสรภาพ (Autonomy) หมายถึง ทำอะไรตามใจตนเอง การต่อต้านข้อห้ามปรามหรือการบังคับ
6. การแก้ (Counteraction) หมายถึง ความพยายามที่จะแก้ความล้มเหลวพยายามที่จะเอาชนะความต่ำต้อยด้วยการกระทำทางบวกที่เข้มแข็ง แสวงหาความมั่นคงที่จะเอาชนะความอ่อนแอ แสวงหาที่จะผ่านพ้นความยากลำบากและอุปสรรค
7. การป้องกัน (Defendant) หมายถึง การป้องกันตัวเองจากการวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น ๆ การปกปิดหรือให้เหตุผลต่อการกระทำที่ชั่วร้าย หรือความต่ำต้อยอย่างรวดเร็ว ผูกใจเจ็บต่อผู้ขัดขวางความพยายาม
8. การปฏิบัติตาม (Deference) หมายถึง ความพอใจและการสนับสนุนญาติพี่น้องที่สูงอายุกว่าบิดามารดาและเพื่อน ยกย่องให้เกียรติหรือสรรเสริญผู้เป็นนาย ครูและวีรบุรุษ ยอมลงให้กับเพื่อนคู่รัก และบิดามารดาที่มีอิทธิพลต่อการเลียนแบบตัวอย่างหรือรูปแบบ เช่น แบบของเจ้านาย
9. ลักษณะเด่น หรือความมีอำนาจเหนือหรือการปกครอง (Dominance) หมายถึง การควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การมีอิทธิพลชักนำในพฤติกรรมของเพื่อนๆ เข้าควบคุมสถานการณ์เป็นผู้นำ เป็นนาย เป็นผู้ชี้แนะชักชวนให้เชื่อ เป็นผู้ควบคุมคนอื่น
10. การแสดง (Exhibition) หมายถึง การกระทำสิ่งๆ ที่ประทับใจแก่เพศตรงข้ามทำตนให้มีเสน่ห์ ให้มีความสำราญ ทำตนให้เป็นคนสำคัญ ดึงดูดความสนใจ ด้วยพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นให้มาสนใจตนเอง

11. การหลีกเลี่ยงอันตราย (Harmavoidance) หมายถึง การหลีกเลี่ยงการเสี่ยงโดยการคิดหน้าคิดหลังในการดำรงชีวิตระมัดระวังต่อสถานการณ์ที่น่ากลัวบางอย่างกังวลต่อชีวิตที่ไม่แน่นอน

12. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความละอาย (Infavoidance) หมายถึง การรักษาระดับ ความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว ใ้ต่อการถูกดูถูกหยามหยัน

13. การทะนุถนอม (Nurturance) หมายถึง การสนุกสนานกับทารก สัตว์เลี้ยงเล็กๆ สงสารผู้ที่ช่วยตนเองไม่ได้ สนุกกับการจับคู่ การแนะนำผู้อ่อนวัยกว่า เห็นอกเห็นใจ ด้วยการปลอมโยน สนับสนุนให้กำลังใจผู้ตกอยู่ในความลำบาก ทุกข์ร้อน

14. ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึงการจัดการ การวางแผน การสร้างความสมดุล การจัดลำดับ ขจัดความสับสนยุ่งเหยิง

15. การเล่น (Play) หมายถึงความร่าเริง ยินดี สนุกสนานในการกีฬา สนุกสนานด้วยการหัวเราะ การทำตลกกับเพื่อนๆ มีอารมณ์ขัน

16. การปฏิเสธ (Rejection) หมายถึง การตอบสนองต่อปมเชื่องของคนบางคน การไม่ยอมรับคนบางคน

17. ความรู้สึกสนุกสนานในทางกามคุณจากแสงและเสียง (Sentience) หมายถึง การต้องการกิจกรรมและบุคคลซึ่งส่งเสริมในกามคุณต้องการเสาะหาประสบการณ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงอารมณ์

18. เพศ (Sex) หมายถึง การเป็นที่ประทับใจ ตึงตราต่อเพศตรงข้าม เป็นที่ตึงใจของผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิง

19. การช่วยเหลือ (Succorance) หมายถึง การให้ความสนใจกับผู้ที่มิมีลักษณะคล้ายกับมารดาตน การแสดงความจงรักภักดีต่อผู้ที่มีอำนาจ การแสวงหาที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่เห็นอกเห็นใจ

20. ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง การถามคำถามต่อผู้รู้ ตรวจตราสิ่งที่ยังไม่รู้ พยายามที่จะเข้าใจเหตุการณ์ต่างๆ และสาเหตุ

10. ทฤษฎีการจูงใจของ ลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 99 - 100) ทฤษฎีการจูงใจของ เรนซิส ลิเคอร์ท กล่าวถึงระบบการจูงใจคน โดยใช้ระบบการบริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของ ลิเคอร์ท อาศัยแนวความคิดที่ว่าอิทธิพลของกลุ่มจะสร้างความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งทำให้คนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การทุกคนจะรู้สึกเสียใจเมื่องานล้มเหลว ทฤษฎีการจูงใจของกลุ่ม มีข้อสมมติฐานอยู่ว่ากลุ่มมีกำลังมากกว่าส่วนบุคคลในการบริหาร การปฏิบัติงานรวมกันทุกคนย่อมปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จและรักษาไว้ซึ่งคุณค่าส่วนบุคคล ด้วยเหตุนี้บุคคลส่วนมากจึงมีมูลเหตุจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของกลุ่มเพื่อตนจะได้รับการสนับสนุนและปฏิกิริยาที่ชื่นชอบจากกลุ่ม

มูลเหตุจูงใจที่เกิดจากกลุ่มจะสร้างความร่วมมือ สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่ทั้งนี้จะต้องจัดให้วัตถุประสงค์ของบุคคลกับองค์การนั้นตรงกันจนทำให้กลุ่มคนแต่ละกลุ่มในองค์การรวมกันอย่างแยกไม่ออก เทคนิคการบริหารจึงจำเป็นต้องให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยตัดสินใจปัญหาต่างๆ จากการศึกษานี้ของ ลิเคอร์ท พบว่ากลุ่มที่มีความสนใจและจงรักภักดีต่อองค์การมากเท่าใด มูลเหตุจูงใจของแต่ละคนในการทำงานย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น กลุ่มจะมีอิทธิพลจูงใจต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน

11. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1943,1954) ได้เสนอว่ากระบวนการจูงใจมาจากความต้องการของคนเป็นสำคัญ โดยมีข้อสมมติฐานคือ

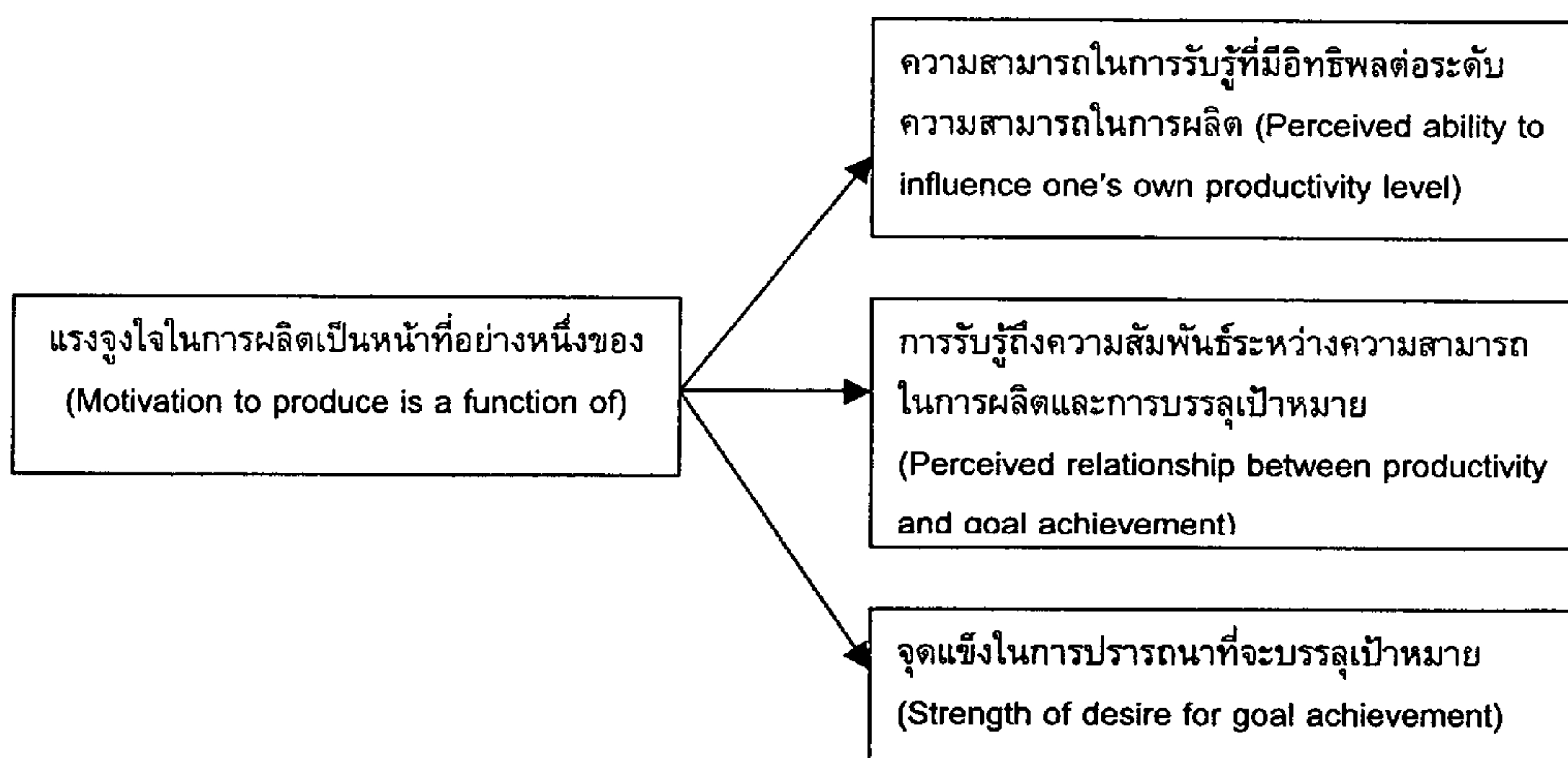
1. คนเป็นสัตว์สังคมอย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองจนมีความพอใจแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีโดยคนจะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้น

มาสโลว์ ได้ลำดับเป็นความต้องการของคนจากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ชั้นคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ น้ำ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการที่ได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ด้วย
3. ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (The Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพ กลุ่มสังคมได้รับการยอมรับนับถือ ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับจิตใจที่มั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถมีความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญเป็นที่ยอมรับในสังคมและมีความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (The Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่ต้องการให้ตนเองได้เป็น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง

ความต้องการของคนอาจมีความต้องการในหลายระดับซ้ำซ้อนกันได้ไม่ได้แบ่งระดับอย่างเด็ดขาด ความต้องการบางอย่างอาจได้รับการตอบสนองบางส่วนแต่ไม่สมบูรณ์ กรณีเช่นนี้ย่อมมีความต้องการอื่น ๆ อยู่ด้วย

12. วรูม (Vroom. 1964) เป็นนักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ โดยเชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันที่สำคัญสามอย่าง คือ เป้าหมายของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความเชื่อที่ว่าความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลแค่ไหนต่อผลผลิต แรงกดดันเหล่านี้จะเป็นได้จากภาพประกอบ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการจูงใจของ วรูม (VROOM'S MODEL OF MOTIVATION)

ดังนั้น บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจจะเห็นว่าการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้นเป็นสิ่งที่ต้องการ ถ้าหากว่าเป็นไปตามเงื่อนไขทั้งสามอย่าง (Victor Vroom , 1964)

ประการแรก เป้าหมายส่วนบุคคลของบุคคลผู้นั้นคืออะไร เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางด้านสังคม การยกย่องนับถือและงานที่น่าสนใจมีเป้าหมายอยู่เป็นจำนวนมากที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการจะตอบสนอง

ประการที่สอง ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมายและผลผลิตที่สูงขึ้นเป็นอย่างไร เช่น พนักงานคนใดคนหนึ่งอาจจะถือว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งและกำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต ดังนั้นเขาย่อมจะมีแรงจูงใจที่สูงมากต่อการเพิ่มผลผลิตในกรณีเช่นนี้

แต่ในกรณีที่ การยอมรับทางด้านสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด แล้วพนักงานคนใดคนหนึ่งอาจจะไม่มีความเต็มใจหรือต้องการที่จะผลิตให้สูงกว่าระดับของผลผลิตตามที่กลุ่มกำหนดไว้ในลักษณะที่เป็นมาตรฐานของการผลิตที่ไม่เป็นทางการ การผลิตมากกว่านี้จะไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับกลุ่ม

ประการที่สาม ความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยแค่ไหน ถ้าหากว่าพนักงานเชื่อว่าการใช้กำลังความพยายามของเขาจะมีผลกระทบน้อยมากต่อการผลิต ในกรณีเช่นนี้แล้วพนักงานจะมีความพยายามน้อยมาก เช่น คนงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสำหรับงานหรือคนงานที่ทำการผลิตแบบแนวประกอบ

ตามทฤษฎีของวรูม ปัจจัยทั้งสามเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทฤษฎีนี้จะช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน ดังนั้น ระดับแรงจูงใจของพนักงานคนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลผู้นั้นและแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน

ผลการศึกษาในอดีต

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องยังมีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถนำมาเป็นหนึ่งในการพิจารณากำหนดแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ของการศึกษารุ่นนี้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

วิโรจน์ กุลสวรรค์ศุภกิจ (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพกับพนักงานธนาคารออมสินพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มธนาคารกรุงเทพ ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ

สุดสาคร พุทโธ และคณะ (2517 : 217) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดจำนวน 120 คน ในปี พ.ศ. 2517 พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดมีได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับหากแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ปัจจัยดังกล่าวนี้คือเรื่องเกี่ยวกับการแบ่งงานในแผนกกายภาพบำบัด จำนวนผู้บังคับบัญชา สถานภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาในการทำงาน

วัชรินทร์ ปรีดากรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519 พบว่าครูพลศึกษามีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ ระดับการศึกษามีความแตกต่างกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศและสถานภาพสมรสไม่มีความแตกต่างกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังขวัญและกำลังใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์และข้าราชการทั่วไป ส่วนข้าราชการใหม่และข้าราชการเก่ามีระดับขวัญในการปฏิบัติงานเท่า ๆ กัน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร รวมผู้ทำงาน 83 คน พบว่าเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รอง ๆ ลงมาคือที่ตั้งโรงงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบงานและผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

อัญชลี เทียมชาติ (2541 : 106) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ซึ่งมีลักษณะการทำงานแตกต่างกันต่างก็มีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

บุรพา พรหมเจียม (2532 : 85 – 101) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าครูแนะแนวมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลางในเรื่องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน วิธีการจัดบริการได้รับความสนใจจากผู้อื่น ผลงานได้รับการยกย่องและกล่าวถึง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากในเรื่องการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางไว้

3. ด้านลักษณะงาน ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานในระดับมากในเรื่องได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติงานที่ทำช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

4. ด้านความรับผิดชอบ ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในระดับมาก เรื่องความเป็นอิสระในการแสวงหาและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ความอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงานมีความสำคัญต่อโรงเรียนการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

5. ความเจริญก้าวหน้า ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านความเจริญก้าวหน้าในระดับปานกลาง เรื่องการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ไปศึกษาต่อ ครูแนะแนวมีความพึงพอใจในระดับน้อย เรื่องการได้รับความก้าวหน้าดีกว่าหมวดวิชาอื่น ๆ โอกาสในการเข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุมสัมมนาด้านการแนะแนว

6. ด้านสภาพของการทำงาน ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านสภาพของการทำงานในระดับมาก เรื่องความเป็นสัดส่วนของบริเวณที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานตำราเอกสารที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อหน่วยราชการและหน่วยงานอื่น

7. ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก เรื่องความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเรื่องงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ความเหมาะสมและเป็นสัดส่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักเรียนในระดับมาก เรื่องความช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนครู ความร่วมมือจากนักเรียนในการจัดกิจกรรม ความร่วมมือจากครู – อาจารย์ในการทำงาน ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา

9. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนในระดับมาก เรื่องความสะดวกจากบริการสวัสดิการของโรงเรียนความสะดวกในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลในท้องถิ่น

พันตำรวจโททัชเพชร อามระดิษ (2542 : 84 - 86) ศึกษาขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจ โดยพบว่าในภาพรวมขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจอยู่ในระดับปานกลางในทางบวก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสวัสดิการในหน่วย งานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งอยู่ในระดับน้อย

โสภภาพรณ นิมมณี (2540 : 38) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของลูกจ้างทั้ง 11 ด้านพบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจมาก 8 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือด้านความ

รับผิดชอบ (3.95 คะแนน) ด้านความสำเร็จในงาน (3.82 คะแนน) ด้านความมั่นคงในงาน (3.71 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.67 คะแนน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.56 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.54 คะแนน) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (3.53 คะแนน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.46 คะแนน) ส่วนความพึงพอใจในงานของลูกจ้างอีก 3 ด้านปรากฏว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงาน (3.39 คะแนน) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (3.34 คะแนน) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.18 คะแนน) ดังนั้นความพึงพอใจในงานของลูกจ้างทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน

เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526 : 86 – 87) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมี 10 ปัจจัย ที่สรุปได้

ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในส่วนกลางเรียงตามลำดับ 1 – 0 ดังนี้ (1) ความก้าวหน้า (2) ความสำเร็จในการทำงาน (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (5) ความรับผิดชอบ (6) ความมั่นคงในงาน (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (8) นโยบายและการบริหารงาน (9) เงินเดือน (10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย 10 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในส่วนภูมิภาคเรียงลำดับ 1 – 10 ดังนี้ (1) ความก้าวหน้า (2) ความสำเร็จในการทำงาน (3) ความมั่นคงในงาน (4) การได้รับการยอมรับนับถือ (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (7) ความรับผิดชอบ (8) นโยบายและการบริหารงาน (9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (10) เงินเดือน

พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยโดยส่วนรวมทั้ง 10 ปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ร้อยตำรวจเอก อภิชาติ เกษะรักษ์ (2539 : 98 – 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนในเขตกองบังคับบัญชาการตำรวจนครบาลพระนครเหนือผลการศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก 2 เครื่องชี้วัดคือความพึงพอใจที่มีต่องาน ($\bar{X}=3.56$) และความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.48$)

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการศึกษาพบว่ามี 4 เครื่องชี้วัดคือความพึงพอใจที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.26$) ความพึงพอใจที่มีต่อการยอมรับ ($\bar{X}=3.18$) ความพึงพอใจที่มีต่อองค์การและการจัดการหรือการบริหาร ($\bar{X}=2.92$) และความพึงพอใจที่มีต่อสภาพการทำงาน ($\bar{X}=2.82$)

นอกนั้นเป็นความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์น้อย 2 เครื่องชี้วัด คือ ความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ($\bar{X}=2.57$) และความพึงพอใจที่มีต่อค่าจ้าง ($\bar{X}=2.18$)

ในเรื่องกำลังขวัญ ผลการศึกษาพบว่ามีกำลังขวัญอยู่ในเกณฑ์มากเพียงเครื่องชี้วัดเดียวคือกำลังขวัญที่มีต่อคุณค่าของงาน ($\bar{X}=3.67$)

ส่วนกำลังขวัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการศึกษาพบว่ามี 8 เครื่องชี้วัด คือ กำลังขวัญที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X}=3.30$) กำลังขวัญที่มีต่อการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=3.29$) กำลังขวัญที่มีต่อ

การนิเทศงาน ($\bar{X}=3.28$) กำลังขวัญที่มีต่อความปลอดภัย ($\bar{X}=3.28$) กำลังขวัญที่มีผลตอบแทนที่จะพึงได้ ($\bar{X}=3.26$) กำลังขวัญที่มีต่อองค์กรหรือบริษัทและการจัดการ ($\bar{X}=3.18$) กำลังขวัญที่มีต่อสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$) และกำลังขวัญที่มีต่อโอกาสที่จะก้าวหน้า ($\bar{X}=2.82$)

สำหรับกำลังขวัญที่อยู่ในเกณฑ์น้อย คือ กำลังขวัญที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าแรง ($\bar{X}=2.40$)

ชูชาติ เบ้าเจริญ (2537 : 130 – 132) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค สรุปผลได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานชายและพนักงานหญิงในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบโดยที่ความก้าวหน้าปรากฏในระดับน้อย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานชายและพนักงานหญิงในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่สภาพการทำงานและรายได้ที่เหลืออีก 4 ด้าน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี หรือ 5 ปีพอดีหรือน้อยกว่าปรากฏอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือลักษณะของงานและความรับผิดชอบ และที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อยได้แก่ความก้าวหน้า

ปัจจัยที่ส่งผลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีปรากฏผลในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและรายได้ ผลที่ปรากฏอยู่ในระดับมากได้แก่สภาพการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า ปรากฏผลอยู่ในระดับมากได้แก่สภาพการทำงานและรายได้ ผลในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

รังสรรค์ ถึงสุข (2537 : 61 – 63) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่างเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4 สรุปผลได้ว่า พนักงานช่างตอนในกับพนักงานช่างตอนนอกและประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไปที่มีผลต่อสภาพความพึงพอใจปรากฏผลโดยส่วนรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานรองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและต่ำสุดของระดับปานกลางได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : 96 – 106) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 102 คน ปัจจัยต่างๆ ที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจะต้องปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านต่างๆ เรียงตามลำดับดังนี้

1. ผลประโยชน์เกื้อกูล
2. การเลื่อนตำแหน่งและระดับ
3. เงินเดือน
4. องค์กรและการบริหารงาน
5. สภาพการทำงาน

6. ตัวงาน
7. เพื่อนร่วมงาน
8. การยอมรับนับถือ
9. การบังคับบัญชา
10. ความมั่นคงในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

ชมิตท์ (Schmidt. 1975 : 7586 – A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งไม่พึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

เมอร์ริลล์ (Merrill. 1971 : 1547 – A) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงานความรับผิดชอบ ส่วนขององค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจต่ำได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่และการยอมรับนับถือ

เบอร์โควิทซ์ และคณะ (Berkowits and others. 1987 : 554 – 561) ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับค่าจ้างตอบแทน ความยุติธรรมและความยินดีพึงพอใจในงานกับการเปรียบเทียบในเรื่องความพึงพอใจต่อค่าจ้างตอบแทน โดยทำการตรวจสอบปัจจัยกำหนดความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน พวกเขาใช้วิธีสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับผู้ที่ทำงานเต็มเวลาใน แดนซ์ คันทรี (Dance Country) รัฐวิสคอนซินได้สอบถามเกี่ยวกับรายได้ความพึงพอใจในการทำงานและเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสถิติเกี่ยวกับสภาพของคณานศึกษาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมและสังคม ซึ่งให้เห็นความพึงพอใจต่อค่าจ้างตอบแทนอาจอยู่ภายใต้อิทธิพลของการตอบแทนหลักๆ อย่างน้อยที่สุด 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากตัวงาน
2. ขอบเขตของรายได้ ซึ่งเป็นเรื่องความยุติธรรมหรือเป็นเรื่องที่สมควรจะได้รับ
3. การเปรียบเทียบกับค่าจ้างตอบแทนของคนอื่น ๆ
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ

มาตรวัดตัวกำหนดปัจจัยต่างๆ ถูกสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ปัจจัย 29 หัวข้อและดัชนีชี้วัดค่าจ้างตอบแทนจะวางอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ปัจจัยอื่นๆ อีก 8 หัวข้อ การใช้ปัจจัยต่างๆ และการใช้ตัวแปรทางสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสภาพของคน เขาพบว่าแบบตัวปัจจัยกำหนดทางจิตวิทยา 3 ใน 4 แบบของพวกเขา เป็นเครื่องช่วยสนับสนุนอย่างสำคัญในการคาดการณ์ความพึงพอใจต่อค่าจ้างตอบแทน ด้วยชุดของตัวทำนายคาดการณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดนี้จะนำไปสู่สภาพการตอบแทนที่ยุติธรรม แม้ว่าผลประโยชน์ที่ได้ทางวัตถุเข้าร่วมกับมาตรฐานการครองชีพ และคุณค่าภายในของความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นตัวทำนายคาดการณ์หลักด้วยก็ตาม การเปรียบเทียบทางสังคมนั้นตามความเป็นจริงไม่ได้เป็นเครื่องช่วยส่งเสริมใด ๆ ในการทำนายและพบว่ามีผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับอายุอาชีพและการว่างงานในอดีต

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐไอโอวา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 – A) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาล ในเกาะกวม พบว่าครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ

คาร์เพนเตอร์ (Carpenter. 1971 : 460 – 465) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ทางโครงสร้างองค์การ อย่างเป็นทางการ และความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนชั้นเรียนที่ถูกบรรจุองค์การโรงเรียน 3 ระดับคือ ระดับสูง กลางและต่ำ ระดับสูงหมายถึงมีการบริหารงานที่มีระดับของการลดหลั่นหลายชั้น ชับซ้อน ระดับกลาง หมายถึงมีระดับการบริหารที่ลดหลั่นน้อยลง และระดับต่ำคือมีการบริหารในแนวนอนและถูกทดสอบความเป็นไปได้ที่จะมีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของการรับรู้เรื่องงาน แม้ว่าความแตกต่างเหล่านี้จะไม่มีผลลงรอยกันในขอบเขตของความต้องการทั้งหมดที่ได้ทดสอบไปแล้วกระนั้นก็ตาม เหล่าครูในองค์การแบบ ที่มีการบริหารแบบแนวนอน จะรับรู้เรื่องความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูในองค์การแบบการบริหารในระดับสูงและระดับกลาง ในประเด็นที่มีขอบเขตดังนี้คือเกียรติคุณในชุมชน อำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยทั่วไป แล้วสรุปได้ว่ายิ่งระดับต่าง ๆ ของการบริหารที่ดำรงอยู่ระหว่างตำแหน่งทางการบริหารที่สูง ๆ ขึ้นไป ตำแหน่งของครูผู้สอนมากเท่าไรตำแหน่งเหล่านี้จะถูกรับรู้โดยผู้ดำรงตำแหน่งเองว่าจะมีลักษณะที่มีแนวโน้มจำกัดถูกจัดระเบียบเป็นหมวดหมู่และเป็นแบบแผนระเบียบวิธีการอย่างเป็นทางการมากเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งข้อมูลประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

แหล่งข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากนี้ก่อนการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากเอกสารแหล่งข้อมูลของการศึกษาจึงมาจาก 2 ส่วนด้วยกันคือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าโดยสอบถามจากวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือวิศวกรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลางถึงระดับผู้บริหารสูงสุดในโรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 170 คน ในจำนวนโรงงาน 18 แห่ง

กลุ่มเป้าหมาย เป็นประชากร 100 เปอร์เซนต์ จำนวน 170 คน

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้อยู่ในขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร

1.2 รูปแบบของแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วนคือ

1.2.1 สถานภาพของผู้ตอบ

ข้อคำถามส่วนนี้เป็นการสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นคำถาม ความคิดเห็นที่คาดว่าจะมีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามประกอบด้วย คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ข้อคำถามเหล่านี้ได้มาจากการศึกษาแนวความคิดทั้ง 2 แนวคิด คือแนวคิดของ คาร์เวลล์ (Carvell) ที่ได้สำรวจทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับตัว

ประกอบทั้ง 10 ตัวที่จะใช้เป็นวิธีหนึ่งที่จะเรียนรู้และเข้าใจถึงการเสริมสร้างขวัญของคนงานในองค์การและแนวคิดของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzber) ที่ได้แสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยบำรุงรักษาและปัจจัยกระตุ้น โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทั้ง 2 แนวคิดนี้นำมาสรุปรวมกันเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างข้อคำถามที่ตรงกับองค์ประกอบในการศึกษา

คำถามส่วนนี้จะเป็คำถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบ ลิเคอร์ท (Likert Scale) มีข้อความนำและมีข้อให้เลือกตอบ 5 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

1. เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับ ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มีวิธีการแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 2 กรณี คือ

1.1 ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบ มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5	คะแนน
ถ้าตอบ มาก	ให้ค่าคะแนน	4	คะแนน
ถ้าตอบ ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3	คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ค่าคะแนน	2	คะแนน
ถ้าตอบ น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1	คะแนน

1.2 ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบ มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1	คะแนน
ถ้าตอบ มาก	ให้ค่าคะแนน	2	คะแนน
ถ้าตอบ ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3	คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ค่าคะแนน	4	คะแนน
ถ้าตอบ น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5	คะแนน

2. เกณฑ์ในการวัดระดับตัวแปรของการเสริมสร้างขวัญและความพอใจในการทำงาน จะพิจารณา ค่าคะแนนเฉลี่ย (มัชฌิมเลขคณิต) จากคะแนนรวมของทุกข้อของแต่ละความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้เกณฑ์ตามแนวของเบสท์ (Best.1978:174) ดังต่อไปนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 แบบสอบถาม จะเป็นแบบให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับการความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบรายละเอียดทุกอย่างให้ถูกต้องชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมแนะนำให้ดำเนินการแก้ไข ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำนั้น

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 170 ชุด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปที่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 170 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน

2. ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน

3. นำแบบสอบถามที่ครบจำนวนมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้วได้จัดการลงรหัสข้อมูลแล้วนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่และ เพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปและทราบถึงการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test (วิเชียร เกตุสิงห์.2541:80)

กรณีที่ความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

กรณีที่ความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)S_1^2 + (N_2 - 1)S_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left\{ \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right\}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S^2_1	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S^2_2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	N_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

2.2ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) (วิเชียร เกตุสิงห์.2541:80-84)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F– distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ” กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอตามขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และคำย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree fo Freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ ดังปรากฏผลในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	152	89.4
1.2 หญิง	18	10.6
รวม	170	100.0
2. อายุ		
2.1 21 – 30 ปี	101	59.4
2.2 31 – 40 ปี	57	33.5
2.3 41 – 50 ปี	8	4.7
2.4 มากกว่า 50 ปี	4	2.4
รวม	170	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	161	94.7
3.2 ปริญญาโท	9	5.3
3.3 ปริญญาเอก	0	0.0
รวม	170	100.0
4. ระดับของการปฏิบัติงาน		
4.1 ระดับปฏิบัติการ	46	27.1
4.2 ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น	92	54.1
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	28	16.5
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	4	2.4
รวม	170	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	56	32.9
5.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี	81	47.6
5.3 มากกว่า 10 ปี	33	19.4
รวม	170	100.0

ผลการวิเคราะห์ตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงาน

อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ทั้งหมดจำนวน 170 คน สรุปได้ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 89.4 และมีเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 10.6
2. อายุ ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.7 ที่เหลือเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนปริญญาเอกไม่มี
4. ระดับของการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาก็คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระดับผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระดับผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาก็คือน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากการวัดความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี รวม 13 ด้าน ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังผลปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คุณค่าของงาน	3.81	0.69	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
การนิเทศงาน	3.48	0.64	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.46	0.60	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รายได้	3.29	0.62	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ความก้าวหน้า	2.92	0.67	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ความปลอดภัย	3.56	0.53	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
การจัดการและการบริหาร	3.12	0.45	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.57	0.55	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
การติดต่อสื่อสาร	3.55	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
การยกย่องนับถือ	3.42	0.50	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.77	0.54	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
วิธีการบังคับบัญชา	3.59	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.35	0.67	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.45	0.41	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 2 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 6 ด้าน คือ ด้านคุณค่าของงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านวิธีการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ ส่วนขวัญและความพอใจในระดับปานกลางมี 7 ด้าน ที่เหลือ คือ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการยกย่องนับถือ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.35$) ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการจัดการและการบริหาร ($\bar{X} = 3.12$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากการวัดความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ในแต่ละด้านมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 3 ถึง ตาราง 15

ตาราง 3 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณค่าของงาน

ด้านคุณค่าของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานมีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความท้าทาย	3.78	0.87	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. งานที่ทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.81	0.90	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. งานที่ทำอยู่มีในปัจจุบันมีคุณค่า	3.85	0.75	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
4. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่ม	3.79	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
5. ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	3.83	0.78	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.81	0.69	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 3 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมศรีเชียงใหม่ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณค่าของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่มีในปัจจุบันมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.85$) ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.83$) งานที่ทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.81$) งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.79$) ลักษณะงานมีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความท้าทาย ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.48	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าว**	3.66	0.97	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. ผู้บังคับบัญชารักษาคำมั่นสัญญา	3.42	0.82	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรปฏิบัติอย่างไร	3.41	0.82	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความคงเส้นคงวาในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ	3.42	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.48	0.64	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมศรีเชียงใหม่ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี

ข้อเดียว คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าว ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.48$) ผู้บังคับบัญชารักษาคำมั่นสัญญา ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชามีความคงเส้นคงวาในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องกับผู้ที่บังคับบัญชาว่าควรปฏิบัติอย่างไร ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.50	0.87	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.72	0.82	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. สภาพการทำงานสะอาดมีระเบียบ	3.38	0.71	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน มีเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้	3.42	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. มีเวลาการทำงานและการพักผ่อนที่ เหมาะสม	3.31	0.81	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.46	0.60	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 5 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ ความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.50$) เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้ ($\bar{X} = 3.42$) สภาพการทำงานสะอาดมีระเบียบ ($\bar{X} = 3.38$) มีเวลาการทำงานและการพักผ่อนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้

ด้านรายได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่า	3.29	0.73	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.24	0.72	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับมีความเหมาะสม	3.46	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. มีการให้รางวัลอื่น ๆ	2.68	0.92	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. เมื่อเจ็บป่วยหน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้	3.79	0.76	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.29	0.62	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 6 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมศรีเชียงใหม่ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ เมื่อเจ็บป่วยหน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้ ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$) ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.29$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.24$) มีการให้รางวัลอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ก้าวสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น	3.17	0.86	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. มีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.39	1.10	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับน้อย
3. เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งและระดับแล้ว อาจจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม	3.24	0.81	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. หน่วยงานที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนินเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ	2.76	0.88	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	3.06	0.83	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	2.92	0.67	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 7 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมศรีเชียงใหม่ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าโดย

รวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ คือ เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งและระดับแล้ว อาจจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.24$) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ก้าวสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.17$) ลักษณะงานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.06$) หน่วยงานที่ทำอยู่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลืออีก 1 ข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ มีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.39$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.76	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. โรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	3.81	0.72	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. การถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานไม่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับท่าน**	3.39	0.87	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาปกป้องลูกน้องในหน่วยงานดี	3.39	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. มีความมั่นใจว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงงานสามารถให้ความคุ้มครองแก่พนักงานทุก ๆ คนได้	3.44	0.77	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.56	0.53	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 8 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมศรีเชียงใหม่ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อ คือ โรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.81$) งานที่ทำมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความมั่นใจว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงงานสามารถให้ความคุ้มครองแก่พนักงานทุก ๆ คนได้ ($\bar{X} = 3.44$) การถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานไม่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับท่าน ($\bar{X} = 3.39$) ผู้บังคับบัญชาปกป้องลูกน้องในหน่วยงานดี ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการจัดการและการบริหาร

ด้านการจัดการและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระบบการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.26	0.74	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. โครงสร้างและการบริหารงานของโรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.20	0.74	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ไม่อึดอัดกับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของหน่วยงาน**	2.72	0.85	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานปัจจุบันนี้มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน	3.18	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. การแบ่งสายงานและการจัดสายงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.26	0.73	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.12	0.45	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 9 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการจัดการและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.26$) การแบ่งสายงานและการจัดสายงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.26$) โครงสร้างและการบริหารงานของโรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ขั้นตอนในการปฏิบัติงานปัจจุบันนี้มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน ($\bar{X} = 3.18$) ไม่อึดอัดกับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	3.79	0.65	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. เมื่อมีปัญหาทั้งในงานและส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	3.45	0.85	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น**	3.33	0.89	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือสถาบันในหมู่เพื่อนร่วมงาน**	3.54	0.97	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
5. กลุ่มทำงานมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน	3.75	0.65	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.57	0.55	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ($\bar{X} = 3.79$) กลุ่มทำงานมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.75$) ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือสถาบันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่ามีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีปัญหาทั้งในงานและส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.45$) ในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการแจ้งข่าวการทำงานและข่าวของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	3.61	0.71	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. หน่วยงานให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงงาน	3.49	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. แผนงานที่โรงงานกำลังทำอยู่ และกำลังทำในอนาคตมีการให้ข่าวสารกับหน่วยงาน	3.51	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
4. หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	3.56	0.83	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
5. หน่วยงานมีการแจ้งกระบวนการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	3.58	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.55	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ คือ มีการแจ้งข่าวการทำงานและข่าวของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X} = 3.61$) หน่วยงานมีการแจ้งกระบวนการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X} = 3.56$) แผนงานที่โรงงานกำลังทำอยู่ และกำลังทำในอนาคตมีการให้ข่าวสารกับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่ามีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือ

ด้านการยกย่องนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำได้ตามมาตรฐาน	3.15	0.75	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	0.76	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. เมื่อทำงานพลาด เพื่อนร่วมงานจะไม่ซ้ำเติม**	3.76	0.93	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.39	0.62	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี	3.48	0.61	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.42	0.50	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ เมื่อทำงานพลาดเพื่อนร่วมงานจะไม่ซ้ำเติม ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่า มีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.48$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.35$) เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำได้ตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.70	0.73	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสามารถตัดสินใจเองได้	3.61	0.76	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. ยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ทำ	4.01	0.60	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
4. ในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัว	3.61	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
5. เคยทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานด่วนให้ทำ	3.95	0.81	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.77	0.54	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 13 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.01$) เคยทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานด่วนให้ทำ ($\bar{X} = 3.95$) มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สามารถตัดสินใจเองได้ ($\bar{X} = 3.61$) ในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัว ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา

ด้านวิธีการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาเคยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.60	0.78	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ขาดความยุติธรรม**	3.73	0.90	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
3. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย	3.35	0.85	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.65	0.82	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
5. ผู้บังคับบัญชาพยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.89	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.59	0.68	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 14 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ขาดความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.73$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บังคับบัญชาพยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บังคับบัญชาเคยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 15 ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นผู้บริหารของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความคิด	3.27	0.79	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อมีปัญหา	3.27	0.83	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.35	0.80	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
4. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา	3.17	0.94	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. การที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อขอคำปรึกษาทำได้ไม่ยาก**	3.71	1.01	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก
รวม	3.35	0.67	ขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ผลการวิเคราะห์ตาราง 15 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ การที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาทำได้ไม่ยาก ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 3.35$) การเป็นผู้บริหารของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความคิด ($\bar{X} = 3.27$) ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 3.27$) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
จำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ ตอนนี้นำข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีเพศต่างกัน มาหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกันด้วย t – test ดังผลปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ชาย N = 152		หญิง N = 18		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
คุณค่าของงาน	3.83	0.69	3.59	0.70	1.43
การนิเทศงาน	3.46	0.65	3.61	0.60	-0.91
สภาพการทำงาน	3.45	0.58	3.58	0.76	-0.83
รายได้	3.29	0.61	3.29	0.75	0.03
ความก้าวหน้า	2.93	0.66	2.84	0.79	0.54
ความปลอดภัย	3.57	0.52	3.47	0.64	0.77
การจัดการและการบริหาร	3.12	0.44	3.14	0.52	-0.20
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.56	0.56	3.63	0.51	-0.49
การติดต่อสื่อสาร	3.56	0.68	3.50	0.68	0.33
การยกย่องนับถือ	3.42	0.48	3.49	0.62	-0.58
ความรับผิดชอบ	3.80	0.52	3.58	0.65	1.64
วิธีการบังคับบัญชา	3.60	0.67	3.53	0.79	0.40
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.36	0.64	3.28	0.93	0.50
รวม	3.46	0.41	3.42	0.47	0.33

ผลการวิเคราะห์ตาราง 16 พบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ ตอนนี้นำข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกันมาหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ดังผลปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	อายุ 21 — 30 ปี N = 101		อายุ 31 — 40 ปี N = 57		อายุ 41 — 50 ปี N = 8		อายุมากกว่า 50 ปี N = 4		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
คุณค่าของงาน	3.78	0.71	3.82	0.71	3.95	0.42	4.30	0.26	0.86
การนิเทศงาน	3.48	0.62	3.41	0.70	3.65	0.60	4.05	0.30	1.46
สภาพการทำงาน	3.43	0.60	3.43	0.62	3.85	0.45	4.00	0.43	2.36
รายได้	3.27	0.58	3.26	0.68	3.77	0.58	3.30	0.68	1.69
ความก้าวหน้า	2.88	0.68	2.98	0.65	3.00	0.66	3.20	0.76	0.56
ความปลอดภัย	3.55	0.54	3.54	0.52	3.85	0.66	3.60	0.16	0.85
การจัดการและการบริหาร	3.12	0.42	3.07	0.48	3.42	0.52	3.35	0.25	1.88
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.64	0.54	3.39	0.57	3.87	0.40	3.90	0.11	4.13 *
การติดต่อสื่อสาร	3.60	0.70	3.42	0.65	3.70	0.67	3.95	0.10	1.44
การยกย่องนับถือ	3.44	0.51	3.36	0.48	3.57	0.48	3.65	0.66	0.85
ความรับผิดชอบ	3.79	0.52	3.66	0.54	4.22	0.63	4.20	0.43	3.78 *
วิธีการบังคับบัญชา	3.66	0.73	3.46	0.61	3.85	0.60	3.40	0.36	1.52
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.36	0.73	3.27	0.56	3.82	0.65	3.30	0.50	1.59
รวม	3.46	0.41	3.39	0.43	3.73	0.38	3.71	0.21	2.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 17 พบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากผลการวิเคราะห์ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทดสอบความแตกต่าง เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี แอลแอสดี (LSD : Least Significant Difference) เพื่อให้ทราบหาว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง ผลการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 18 ถึง ตาราง 19

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร
ในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดย
จำแนกตามอายุ

		อายุ 21 – 30 ปี	อายุ 31 – 40 ปี	อายุ 41 – 50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
อายุ	ค่าเฉลี่ยด้านสภาพ แวดล้อมทางสังคม	3.64	3.39	3.87	3.90
อายุ 21 – 30 ปี	3.64	-	0.25 *	0.23	0.26
อายุ 31 – 40 ปี	3.39		-	0.49 *	0.51
อายุ 41 – 50 ปี	3.87			-	0.02
อายุมากกว่า 50 ปี	3.90				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 18 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี กับช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และช่วงอายุ 31 – 40 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจใน
การทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่
พบความแตกต่าง

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร
ในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตาม
อายุ

อายุ		อายุ 21 – 30 ปี	อายุ 31 – 40 ปี	อายุ 41 – 50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	ค่าเฉลี่ยด้านความรับ ผิดชอบ	3.79	3.66	4.22	4.20
อายุ 21 – 30 ปี	3.79	-	0.13	0.44 *	0.41
อายุ 31 – 40 ปี	3.66		-	0.57 *	0.54 *
อายุ 41 – 50 ปี	4.22			-	0.02
อายุมากกว่า 50 ปี	4.20				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 19 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเรือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี กับช่วง อายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และช่วง
อายุ 31 – 40 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่
อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา จะวิเคราะห์เพียงระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท เพราะปริญญาเอก
ไม่มี

การวิเคราะห์ ดอนนี้นำข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับการ
ศึกษาต่างกันมาหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยเปรียบ
เทียบกันด้วย t – test ดังผลปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ
ในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ปริญญาตรี N = 161		ปริญญาโท N = 9		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
คุณค่าของงาน	3.79	0.69	4.11	0.71	-1.34
การนิเทศงาน	3.48	0.64	3.42	0.73	0.28
สภาพการทำงาน	3.47	0.60	3.33	0.65	0.68
รายได้	3.30	0.62	3.07	0.60	1.12
ความก้าวหน้า	2.92	0.68	3.07	0.53	-0.65
ความปลอดภัย	3.56	0.54	3.49	0.28	0.40
การจัดการและการบริหาร	3.13	0.45	2.95	0.36	1.16
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.59	0.55	3.33	0.62	1.33
การติดต่อสื่อสาร	3.55	0.69	3.51	0.52	0.18
การยกย่องนับถือ	3.43	0.51	3.40	0.35	0.15
ความรับผิดชอบ	3.79	0.54	3.51	0.57	1.50
วิธีการบังคับบัญชา	3.61	0.68	3.31	0.73	1.28
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.35	0.68	3.40	0.48	-0.21
รวม	3.46	0.42	3.38	0.33	0.58

ผลการวิเคราะห์ตาราง 20 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเกรือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการ
ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิด
เห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
จำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ ตอนนี้นำข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับ
ของการปฏิบัติงานต่างกันมาหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ดังผลปรากฏใน
ตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับการ ปฏิบัติการ N = 46		ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น N = 92		ผู้บริหารระดับ กลาง N = 28		ผู้บริหารระดับ สูง N = 4		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
คุณค่าของงาน	3.49	0.91	3.90	0.56	3.93	0.50	4.55	0.34	6.01 *
การนิเทศงาน	3.25	0.73	3.54	0.59	3.54	0.59	4.15	0.38	3.96 *
สภาพการทำงาน	3.31	0.71	3.48	0.54	3.57	0.55	4.15	0.44	3.21 *
รายได้	3.13	0.59	3.38	0.65	3.21	0.55	3.55	0.47	2.05
ความก้าวหน้า	2.67	0.74	3.00	0.62	2.98	0.59	3.65	0.60	4.47 *
ความปลอดภัย	3.45	0.54	3.59	0.51	3.57	0.61	3.85	0.25	1.16
การจัดการและการบริหาร	2.99	0.46	3.18	0.44	3.12	0.43	3.45	0.34	2.57
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.54	0.63	3.58	0.50	3.51	0.58	4.20	0.28	1.91
การติดต่อสื่อสาร	3.35	0.79	3.63	0.61	3.57	0.67	3.95	0.41	2.20
การยกย่องนับถือ	3.33	0.57	3.46	0.46	3.39	0.48	3.95	0.34	2.25
ความรับผิดชอบ	3.51	0.64	3.84	0.42	3.91	0.59	4.25	0.34	6.23 *
วิธีการบังคับบัญชา	3.35	0.86	3.71	0.56	3.58	0.66	3.85	0.57	3.15 *
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.11	0.80	3.43	0.62	3.42	0.55	3.80	0.33	3.26 *
รวม	3.27	0.48	3.52	0.36	3.49	0.39	3.95	0.30	6.25 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 21 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านคุณค่าของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทดสอบความแตกต่าง เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี แอลเอสดี (LSD) เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ความคิดเห็นด้านคุณค่าของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันเป็นรายคู่ ไต่บ้าง ผลการเปรียบเทียบปรากฏผลดังตาราง 22 ถึง ตาราง 29

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตาม ระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้านความคิดเห็นรวม	3.27	3.52	3.49	3.95
ระดับปฏิบัติการ	3.27	-	0.25 *	0.22 *	0.68 *
ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น	3.52		-	0.03	0.43 *
ผู้บริหารระดับกลาง	3.49			-	0.46 *
ผู้บริหารระดับสูง	3.95				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 22 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น , ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับของการปฏิบัติงานที่ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น กับ ผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับของการปฏิบัติงานที่ระดับผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านคุณค่าของงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้าน คุณค่าของงาน	3.49	3.90	3.93	4.55
ระดับปฏิบัติการ	3.49	-	0.41 *	0.44 *	1.06 *
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.90		-	0.04	0.65
ผู้บริหารระดับกลาง	3.93			-	0.61
ผู้บริหารระดับสูง	4.55				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 23 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
, ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านคุณค่าของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงาน
ที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนิเทศงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้าน การนิเทศงาน	3.25	3.54	3.54	4.15
ระดับปฏิบัติการ	3.25	-	0.29 *	0.29	0.90 *
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.54		-	0.00	0.60
ผู้บริหารระดับกลาง	3.54			-	0.60
ผู้บริหารระดับสูง	4.15				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 24 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
และผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านการนิเทศงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่าง
กัน

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้าน สภาพการ ทำงาน	3.31	3.48	3.57	4.15
ระดับปฏิบัติการ	3.31	-	0.17	0.26	0.84 *
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.48		-	0.09	0.67 *
ผู้บริหารระดับกลาง	3.57			-	0.58
ผู้บริหารระดับสูง	4.15				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 25 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการ
เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น กับ ผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้าง
ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้าน ความก้าวหน้า	2.67	3.00	2.98	3.65
ระดับปฏิบัติการ	2.67	-	0.33 *	0.30	0.98 *
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.00		-	0.02	0.64
ผู้บริหารระดับกลาง	2.98			-	0.67
ผู้บริหารระดับสูง	3.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 26 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
และผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความ
ก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความ
แตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้าน ความรับผิดชอบ	3.51	3.84	3.91	4.25
ระดับปฏิบัติการ	3.51	-	0.33 *	0.40 *	0.74 *
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.84		-	0.07	0.41
ผู้บริหารระดับกลาง	3.91			-	0.33
ผู้บริหารระดับสูง	4.25				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 27 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
,ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติ
งานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวิธีการบังคับบัญชา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD)
โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งานหรือผู้ บริหารระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้านวิธี การบังคับ บัญชา	3.35	3.71	3.58	3.85
ระดับปฏิบัติการ	3.35	-	0.36 *	0.24	0.50
ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารระดับต้น	3.71		-	0.12	0.14
ผู้บริหารระดับกลาง	3.58			-	0.26
ผู้บริหารระดับสูง	3.85				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 28 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านวิธีการบังคับบัญชา แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตามระดับของการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน		ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง
	ค่าเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.11	3.43	3.42	3.80
ระดับปฏิบัติการ	3.11	-	0.33 *	0.31	0.69 *
ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น	3.43		-	0.01	0.36
ผู้บริหารระดับกลาง	3.42			-	0.38
ผู้บริหารระดับสูง	3.80				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 29 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ดอนนี้นำข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมาหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ดังผลปรากฏในตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี N = 56		ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี N = 81		ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี N = 33		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
คุณค่าของงาน	3.84	0.67	3.73	0.72	3.94	0.67	1.13
การนิเทศงาน	3.57	0.66	3.37	0.57	3.61	0.73	2.42
สภาพการทำงาน	3.50	0.63	3.39	0.52	3.59	0.71	1.44
รายได้	3.41	0.54	3.16	0.59	3.41	0.77	3.58 *
ความก้าวหน้า	2.88	0.67	2.92	0.64	3.03	0.75	0.55
ความปลอดภัย	3.65	0.55	3.48	0.47	3.60	0.62	1.84
การจัดการและการบริหาร	3.17	0.38	3.07	0.44	3.19	0.57	1.21
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.63	0.50	3.54	0.59	3.56	0.56	0.48
การติดต่อสื่อสาร	3.62	0.67	3.54	0.67	3.45	0.73	0.64
การยกย่องนับถือ	3.42	0.44	3.43	0.52	3.42	0.53	0.00
ความรับผิดชอบ	3.74	0.53	3.78	0.45	3.82	0.74	0.23
วิธีการบังคับบัญชา	3.73	0.69	3.53	0.66	3.52	0.71	1.63
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.44	0.78	3.27	0.58	3.42	0.70	1.28
รวม	3.50	0.39	3.40	0.37	3.50	0.54	1.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 30 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้ เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงนำค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี แอลเอสดี (LSD) เพื่อให้ทราบว่ามีวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทยจังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านรายได้ แตกต่างกันรายคู่ใดบ้าง ผลการเปรียบเทียบรายคู่ดังผลปรากฏในตาราง 31

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ แอลเอสดี (LSD) โดยจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยด้าน รายได้	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.41	3.16	3.41
น้อยกว่า 5 ปี	3.41	-	0.25 *	0.00
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.16		-	0.25 *
มากกว่า 10 ปี	3.41			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 31 พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย
จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการ
เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 และประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้าง
ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน
ประสบการณ์ในการทำงานที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัด สระบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่มีวิศวกรทำงานอยู่ได้เห็นถึงผลที่ได้จากการวิจัยโดยผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาบริหารงานและสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิศวกร
2. ทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายท่านพบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานและสามารถตั้งเป็นข้อสมมติฐานได้ดังนี้

1. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน
2. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. เนื้อหาของการวิจัย การศึกษาเรื่องนี้จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในด้าน คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยต่างๆ ทางด้านสภาพภาพของประชากร

2. ประชากร คือวิศวกรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลางถึงระดับผู้บริหารสูงสุดในโรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 170 คน ในจำนวนโรงงาน 18 แห่ง

กลุ่มเป้าหมาย เป็นประชากร 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 170 คน

3. พื้นที่การวิจัย กำหนดเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี เพราะเป็นเขตอุตสาหกรรม ที่ส่วนใหญ่อยู่ในเครือเดียวกันที่มีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าหลากหลาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

แหล่งข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากนี้ก่อนการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากเอกสารแหล่งข้อมูลของการศึกษาจึงมาจาก 2 ส่วนด้วยกันคือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าโดยสอบถามจากวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือวิศวกรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลางถึงระดับผู้บริหารสูงสุดในโรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 170 คน ในจำนวนโรงงาน 18 แห่ง

กลุ่มเป้าหมาย เป็นประชากร 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 170 คน

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้อยู่ในขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร

2.1.2 รูปแบบของแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วนคือ

2.1.2.1 สถานภาพของผู้ตอบ

ข้อคำถามส่วนนี้เป็นการสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นคำถาม ความคิดเห็นที่คาดว่าจะมีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามประกอบด้วย คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ข้อคำถามเหล่านี้ได้มาจากการศึกษา แนวความคิดทั้ง 2 แนวคิด คือแนวคิดของ คาร์เวลล์ (Carvell) ที่ได้สำรวจทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบทั้ง 10 ตัวที่จะใช้เป็นวิธีหนึ่งที่จะเรียนรู้และเข้าใจถึงการเสริมสร้างขวัญของพนักงานในองค์กรและแนวคิดของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่ได้แสดงให้เห็นถึงสภาวะการณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยบำรุงรักษาและปัจจัยกระตุ้น โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทั้ง 2 แนวคิดนี้นำมาสรุปรวมกันเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างข้อคำถามที่ตรงกับองค์ประกอบในการศึกษา

คำถามส่วนนี้จะเป็คำถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) มีข้อความนำและมีข้อให้เลือกตอบ 5 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

2.1.3 แบบสอบถามจะเป็นแบบให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับการความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบรายละเอียดทุกอย่างให้ถูกต้องชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยพร้อมแนะนำให้ดำเนินการแก้ไข ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำนั้น

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 170 ชุด

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปที่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 170 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน

3.2 ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน

3.3 นำแบบสอบถามที่ครบจำนวนมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วลงรหัส (Coding) ตามคู่มือลงรหัส

4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้ค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวข้องกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยพิจารณาจากความถี่และหาค่าร้อยละ

4.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรีในด้านคุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลสองกลุ่ม ใช้สถิติ t-test สำหรับสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 3 สำหรับสมมติฐานข้อ 2 ข้อ 4 และข้อ 5 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance)

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี แอลเอสดี (LSD: Least Significant Difference) ของ R.A. Fisher (สรชัย พิศาลบุตร. 2542 : 227)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครื่องซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี พบว่า

1.1 เพศ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 89.4 และมีเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 10.6

1.2 อายุ ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

1.3 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.7 ที่เหลือเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนปริญญาเอกไม่มี

1.4 ระดับของการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาก็คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระดับผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระดับผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาก็คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านคุณค่าของงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่มีในปัจจุบันมีคุณค่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ งานที่ทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มและลักษณะงานมีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความท้าทาย ตามลำดับ

2.2 ด้านการนิเทศงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมีข้อเดียว คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าว ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชารักษาคำมั่นสัญญา ผู้บังคับบัญชามีความคงเส้นคงวาในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรปฏิบัติอย่างไร ตามลำดับ

2.3 ด้านสภาพการทำงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ ความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้ สภาพการทำงานสะอาดมีระเบียบ และมีเวลาการทำงานและการพักผ่อนที่เหมาะสม ตามลำดับ

2.4 ด้านรายได้ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ เมื่อเจ็บป่วยหน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับมีความเหมาะสม ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และมีการให้รางวัลอื่น ๆ ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ คือ เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งและระดับแล้วอาจจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม หน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ก้าวสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ และหน่วยงานที่ทำอยู่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลืออีก 1 ข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ มีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

2.6 ด้านความปลอดภัย วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อ คือ โรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และงานที่ทำมีความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนรายที่เหลือนพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความมั่นใจว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงงานสามารถให้ความคุ้มครองแก่พนักงานทุก ๆ คน ได้ การถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานไม่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับท่าน และผู้บังคับบัญชาปกป้องลูกน้องในหน่วยงานดี ตามลำดับ

2.7 ด้านการจัดการและการบริหาร วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม การแบ่งสายงานและการจัดสายงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม โครงสร้างและการบริหารงานของโรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ขั้นตอนในการปฏิบัติงานปัจจุบันนี้มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขัดแย้งกับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของหน่วยงาน ตามลำดับ

2.8 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และกลุ่มทำงานมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือสถาบันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือนพบว่ามีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีปัญหาทั้งในงานและส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ และในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ตามลำดับ

2.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ คือ มีการแจ้งข่าวการทำงานและข่าวของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ หน่วยงานมีการแจ้งกระบวนการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ และแผนงานที่โรงงานกำลังทำอยู่ และกำลังทำในอนาคตมีการให้ข่าวสารกับหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือนพบว่ามีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงงาน

2.10 ด้านการยกย่องนับถือ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ เมื่อทำงานพลาดเพื่อนร่วมงานจะไม่ซ้ำเติม ส่วนรายข้อที่เหลือนพบว่ามีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจยกย่องและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา และเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำได้ตามมาตรฐาน ตามลำดับ

2.11 ด้านความรับผิดชอบ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ทำ เคยทำงานล่วงเวลาเมื่อมีงานด่วนให้ทำ มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สามารถตัดสินใจเองได้ และในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัว ตามลำดับ

2.12 ด้านวิธีการบังคับบัญชา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ขาดความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาพยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเคยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย

2.13 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขวัญและความพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ การที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อขอคำปรึกษาทำได้ไม่ยาก ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน การเป็นผู้บริหารของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความคิด ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อมีปัญหา และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

3.1 เพศ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 อายุ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.2.1 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี กับช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ช่วงอายุ 31 – 40 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.2.2 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี กับช่วง อายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และช่วงอายุ 31 – 40 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3 ระดับการศึกษา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ระดับของการปฏิบัติงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านคุณค่าของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

3.4.1 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น , ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับของการปฏิบัติงานที่ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น กับ ผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับของการปฏิบัติงานที่ระดับผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

3.4.2 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ กับ ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น , ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านคุณค่าของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับของการปฏิบัติงานที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

3.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้ เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

3.5.1 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 13 ด้าน คือ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการและการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่าวิศวกรมีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานการณ์ที่อยู่รอบ ๆ ตัว สภาพแวดล้อมและสภาพจิตใจของบุคคล รวมทั้งข้อกำหนดต่าง ๆ ในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี เป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ใกล้เคียงกับองค์ประกอบที่ทำให้คนไม่มีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เอิร์ชเบิร์ก (อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2532 : 35 – 36) ได้ให้แนวคิดในการทำงานว่า คนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข แต่ยังมีอีกองค์ประกอบที่ทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของสภาพแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานที่ต้องทำเลย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้คนงานไม่มีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค (ชูชาติ เป้าเจริญ. 2537 : 134 – 135) พบว่าพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง คือ การยกย่องนับถือ ส่วนทัศนคติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหารสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ความคิดเห็นโดยรวมของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าการทำงานในปัจจุบันก็มีขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางอยู่แล้วไม่ถึงกับมากหรือน้อย ถึงแม้โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในด้านแต่ละด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าจะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งด้านนี้จะเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านคุณค่าของงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณค่าของงานทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ งานที่ทำอยู่มี

โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่ม ลักษณะงานมีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความท้าทาย ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงตามความต้องการที่อยากทำ ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 342 – 343) ได้เขียนไว้ว่าพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจสูง จะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี (โสภาพรรณ นิมมณี. 2540 : 38) ที่พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานมาก ด้านความสำเร็จในงาน

1.2 ด้านการนิเทศงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศงานทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ส่วนรายข้อเหลืออยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชารักษาคำมั่นสัญญา ผู้บังคับบัญชามีความคงเส้นคงวา ในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องกับผู้ที่บังคับบัญชาว่าควรปฏิบัติอย่างไร ตามลำดับ แสดงว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมยอมรับด้านการนิเทศงานอยู่พอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนในเขตกองบังคับบัญชาการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ (ร้อยตำรวจเอกอภิชาติ เกตุรักษ์. 2539 : 101) พบว่าพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนยอมรับพอสมควรว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว รักษาคำมั่นสัญญา ให้ข้อมูลการปฏิบัติงานแก่ลูกน้องและมีความคงเส้นคงวาในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

1.3 ด้านสภาพการทำงาน วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงานทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี อยู่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก และโรงงานยังมีรถโดยสารรับส่งพนักงาน รวมทั้งพนักงานมียานพาหนะส่วนตัวที่ใช้เดินทางมาปฏิบัติงาน ส่วนรายข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้ สภาพการทำงานสะอาดมีระเบียบและมีการทำงานและการพักผ่อนที่เหมาะสมตามลำดับ แสดงว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมยอมรับถึงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ถึงแม้จะไม่ถึงระดับที่ดีแต่ก็ไม่ถึงกับสภาพการทำงานที่แย่ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ประยุทธ เทพมังกรและคณะ. 2539 : 89) พบว่าวิศวกรบริษัทเอกชนรู้สึกพอใจที่สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก แต่รู้สึกเฉย ๆ กับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดการหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

1.4 ด้านรายได้ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านรายได้ ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับ ปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์เจ็บป่วย หน่วยงานจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม จะต้องทำงานที่มีความเสี่ยงและอาจเกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย โรงงานได้ให้ความสำคัญในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนในเกณฑ์ที่ดี ก็จะทำให้วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเกิด

การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนรายข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและมีการให้รางวัลอื่น ๆ ตามลำดับ แสดงว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมยอมรับรายได้ที่ตนเองได้รับว่าช่วยให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในองค์กรระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้ที่จบสาขาวิศวกรรมศาสตร์จะต้องมีรายได้ที่มาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นตนเองยังมีรายได้ต่ำกว่า ก็คือระดับปานกลาง สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างมากในด้านรายได้ก็คือ รายข้อเรื่องมีการให้รางวัลอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่น ๆ จึงเป็นความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลางที่เกือบจะอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารควรที่จะใส่ใจในข้อนี้ด้วย เมื่อพิจารณาโดยรวมจะสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่าง เขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4 (รังสรรค์ ถึงสุข. 2537 : 68) พบว่า ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน โดยส่วนรวมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานช่างโดยส่วนรวมจะต้องปฏิบัติงานนอกสำนักงานภายในจังหวัดที่ตนสังกัด โดยไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับการเบิกเงินพิเศษตามกฎหมายระเบียบและเมื่อนำรายได้ที่ได้รับจากองค์กรโทรศัพท์ฯ ไปเปรียบเทียบกับของบริษัทเอกชน ที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกันทำให้เห็นว่ารายได้และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับต่ำกว่า

1.5 ด้านความก้าวหน้า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่าส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งและระดับแล้ว อาจจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ก้าวสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ หน่วยงานที่ทำอยู่มีโอกาสขึ้นเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ แสดงว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดว่าตนเองมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป แต่ในรายข้อเรื่อง หน่วยงานที่ทำอยู่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่ารายข้ออื่น ๆ ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นเดียวกัน ดังนั้นรายข้อนี้ผู้บริหารพิจารณาในรายละเอียดนี้ด้วย ส่วนรายข้อที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานมีน้อย คือ เรื่องมีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงงานอุตสาหกรรมเปิดมานานแล้ว และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็ได้รับเข้ามาบ้างแล้ว วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมจึงมองเห็นโอกาสของตนเองที่จะไปศึกษาดูงานต่างประเทศน้อย ในด้านความก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 (บุรพา พรหมเจียม. 2532 : 85 – 101) พบว่าครูแนะแนวมีความพึงพอใจด้านความเจริญก้าวหน้าในระดับปานกลาง เรื่อง การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นกล่าวได้ว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมรู้ถึงความก้าวหน้าของตน เพราะโอกาสในการก้าวหน้าจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อกำหนดของโรงงาน

1.6 ด้านความปลอดภัย วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่าเรื่องโรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และงานที่ทำมีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงงานที่ทำให้ตนเองรู้สึกปลอดภัย ส่วนรายข้อที่เหลือจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ในเรื่อง มีความมั่นใจว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงงานสามารถให้ความคุ้มครองแก่พนักงานทุก ๆ คนได้ การถูกโอนย้ายหรือให้ออกจากงานไม่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับท่าน และผู้บังคับบัญชาปกป้องลูกน้องในหน่วยงานดี ตาม

ลำดับ แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในระดับมากก็ตามแต่ เมื่อพิจารณารายข้อแล้วยังมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าความปลอดภัยที่ได้รับยังไม่รับประกันได้มากที่สุด ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับ นโยบายและกฎระเบียบของโรงงานรวมทั้งความผิดพลาดในการทำงานของตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี (โสภภาพรรณ นิมมณี. 2540 : 38) พบว่าด้านความมั่นคงในงานเป็นด้านหนึ่งที่ลูกจ้างมีความพอใจมาก

1.7 ด้านการจัดการและการบริหาร วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและการบริหาร ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ระบบการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม การแบ่งสายงานและการจัดสายงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม โครงสร้างและการบริหารงานของโรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจุบันมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน และความไม่ขัดแย้งกับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของหน่วยงานตามลำดับ ซึ่งรายข้อเรื่อง ไม่ขัดแย้งกับโครงสร้างที่ซับซ้อนของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่ารายข้ออื่น ๆ ซึ่งวิศวกรอาจจะมีความขัดแย้งอยู่บ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีความกระชับและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอาจเป็นเพราะว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารว่า สามารถบริหารงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค (ชูชาติ เป้าเจริญ. 2537 : 135) พบว่าด้านนโยบายและการบริหารปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ความชัดเจนในระดับปานกลาง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจกันและการไร้ความเป็นธรรมรวมทั้งการไร้ประสิทธิภาพทางการบริหารไม่ปรากฏชัดเจน

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบเรื่อง การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และกลุ่มทำงานมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือสถาบันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกหน่วยงานจะมีการทำงานที่เชื่อมโยงกันตลอด จำเป็นต้องมีกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะในเวลางานและนอกเวลางาน ซึ่งจุดนี้เองที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทั้งเพื่อนร่วมงานและกลุ่มทำงาน ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรื่อง เมื่อมีปัญหาทั้งในงานและส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ และในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ตามลำดับ ในรายข้อที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า โรงงานอุตสาหกรรมเป็นโรงงานจำพวกที่ 3 ที่มีกำลังการผลิตในปริมาณมาก ๆ นี่จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสามารถในแต่ละประเภท สาขาวิชาซึ่งอาจจะเกิดการแบ่งพรรคพวกหรือสถาบันอยู่บ้างเล็กน้อย แต่ก็ไม่ใช่ปัญหาในการทำงานทั้งหมด หรือ แม้แต่การทำงานที่มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันก็อาจจะมีเกิดขึ้นบ้างเพื่อต้องการสร้างผลงาน แต่ไม่ใช่ว่าการกลั่นแกล้ง เพื่อให้งานเสีย ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (ประยุทธ์ เทพมังกรและคณะ. 2539 : 89) พบว่าวิศวกรบริษัทเอกชนรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับที่จะดำเนินงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ไม่เอาเปรียบเรื่องงาน ต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการติดต่อสื่อสาร ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากในเรื่องมีการแจ้งข่าวการทำงานและข่าวของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วยงานมีการแจ้งกระบวนการการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแผนงานที่โรงงานกำลังทำอยู่และกำลังทำในอนาคตมีการให้ข่าวสารกับหน่วยงานตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือพบว่าความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง เป็นเรื่อง หน่วยงานให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีพนักงานเป็นจำนวนมากและเป็นแรงงานที่สำคัญในการผลิต การให้ความสำคัญเรื่อง การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสร้างแรงงานสัมพันธ์ส่วนหนึ่ง และเป็นการให้พนักงานเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนในเขตกองบังคับบัญชาการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ (ร้อยตำรวจเอกอภิชาติ เกษะรักษ์. 2539 : 101) พบว่าพนักงานสอบสวนรองสารวัตรสอบสวนยอมรับว่าหน่วยงานได้ให้ข่าวสารเกี่ยวกับพัฒนาและความก้าวหน้า ให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของลูกน้องเป็นระยะ ๆ มีการแจ้งนโยบายกระบวนการการทำงานให้ลูกน้องทราบ

1.10 ด้านการยกย่องนับถือ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยกย่องนับถือทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อทำงานพลาดเพื่อนร่วมงานจะไม่ซ้ำเติมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับมาก ส่วนรายข้อที่เหลือจะอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจยกย่องและให้เกียรติผู้บังคับบัญชาและเคยได้รับคำชมจากกำนันผู้บังคับบัญชา เมื่อทำได้ตามมาตรฐานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยหน้าที่ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานก็จะให้การยกย่องนับถือ ประกอบกับการทำงานที่ดีและเพื่อนร่วมงานไม่ซ้ำเติม เมื่อทำงานพลาด จึงทำให้ยอมรับว่าด้านการยกย่องนับถือเป็นการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค (ชูชาติ เบ้าเจริญ. 2537 : 134) พบว่าการยกย่องนับถือปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะให้การยกย่องชมเชย เมื่อบุคคลได้กระทำดี

1.11 ด้านความรับผิดชอบ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ทำ เคยทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานด่วนให้ทำ มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสามารถตัดสินใจเองได้ และในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัว ตามลำดับในรายข้อเรื่อง ยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยที่สูง ซึ่งแสดงว่าวิศวกรมีความรับผิดชอบสูงและมีความกล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอาจเป็นเพราะว่างานในโรงงานอุตสาหกรรมบางอย่างไม่มีวิธีการที่แน่นอนในการแก้ปัญหาทางาน ซึ่งต้องใช้เทคนิคเข้าช่วยในบางครั้ง ดังนั้นความมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา ขณะเวลานั้นจะต้องตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

และเมื่อตัดสินใจผิดพลาด ความบกพร่องนั้นก็จะเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจต้องรับผิดชอบ การทำงานอย่างนี้จึงส่งผลให้วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดความคิดเห็นว่า ด้านความรับผิดชอบนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 (บุรพา พรหมเจียม. 2532 : 89) พบว่าการจะทำงานใด ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้ควบคุมตนเองและเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่เดียวกันหากผู้บริหารไม่ให้อิสระแก่ครูแนะแนวก็ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาค้นขึ้นได้

1.12 ด้านการบังคับบัญชา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชา ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาพยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเคยให้คำแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่เหลือจะอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย การที่วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชา ทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมากนี้ อาจเป็นเพราะว่าวิธีการบังคับบัญชาแบบมีความเป็นกันเอง ปรีกษาหรือกันใต้ตลอด งานผิดพลาดอย่างไรก็ยังให้ความยุติธรรมและการทำงานที่มีความอิสระ โดยลักษณะของวิศวกรแล้วจะเป็นคนมีอิสระ ซึ่ง อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2543 : 57) ได้เขียนไว้ว่า ลักษณะพิเศษของวิศวกรคือความเป็นคนมีอิสระ ถึงแม้ว่าเขาจะไม่เก่งนักทางบริหาร แต่ในวงการอุตสาหกรรมหรือทางวิชาการยังต้องการเขาอยู่มาก เนื่องจาก พวกวิศวกรมีความรู้ความชำนาญและความสามารถซึ่งหาได้ยากจากบุคคลธรรมดาทั่วไป ดังนั้นถ้าหากว่านายจ้างไม่สบอารมณ์กับพวกวิศวกรนี้ ก็ยังมีนายจ้างคนอื่น ๆ รออยู่ทั่วไป และถ้าหากวิศวกรไม่ต้องการทำงานเป็นหลักแหล่ง เขาก็สามารถที่จะย้ายไปได้เรื่อย ๆ ดังนั้นถ้าหากวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ไม่พอใจในวิธีการบังคับบัญชาก็อาจจะทำให้เปลี่ยนงานใหม่ได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (นายประยุทธ เทพมังกรและคณะ. 2539 : 88) พบว่าวิศวกรบริษัทเอกชนรู้สึกพอใจที่ผู้บังคับบัญชาพยายามให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัว และให้อิสระในการคิด ทำและรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่เคยลงโทษด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลที่สมควรเสมอ

1.13 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง การที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาทำได้ไม่ยาก จึงทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ส่วนรายข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน การเป็นผู้บริหารของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับความคิด ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อมีปัญหา และมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางตัวของผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค (ชูชาติ เบ้าเจริญ. 2537 : 36)

พบว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงการให้ความเป็นกันเองและการวางตนของผู้บังคับบัญชา

2 ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมโดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลปรากฏดังนี้

2.1 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นหมายความว่า ผลการวิจัยไม่สามารถอธิบายได้ว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน ในการทำงานก็จะได้รับความไว้วางใจและให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน อยู่ในกฎระเบียบอย่างเดียวกัน ดังนั้นวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งเพศชายและหญิง จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าวิศวกรในโรงงาน มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยยังพบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ระดับดีกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมระดับน้อยกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความรับผิดชอบ วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบระดับน้อยกว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นหมายความว่าผลการวิจัยไม่สามารถอธิบายได้ว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นด้านคุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพ

กว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ อยู่ในระดับดีกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ อยู่ในระดับน้อยกว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งานในทางปฏิบัติ

1.1 ผลการวิจัยที่ได้นี้ เป็นผลการวิจัยเฉพาะช่วงเวลา หากนำผลวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอาจจะทำให้ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามการรับรู้และทัศนคติตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

1.2 ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมควรพัฒนาในหลายด้าน ๆ ไปพร้อมเพรียงกัน ถึงแม้ว่าระดับของการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจะไม่อยู่ในระดับน้อยก็ตาม ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาบริหารงาน

ในด้านการนิเทศงาน โดยต้องมีความเอาใจใส่ มีความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว รักษาความมั่นคงปลอดภัย มีความซื่อสัตย์กับเพื่อนร่วมงาน ถ้าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมได้รับและพบกับผู้บริหารในลักษณะดังกล่าว ก็อาจจะทำให้วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมมีขวัญและพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ในด้านสภาพการทำงาน ต้องให้ความสำคัญในสภาพการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องจักรมีพอใช้งาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะใช้กิจกรรม 5 ส. ช่วย ปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องได้

ในด้านรายได้ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างแรงงานหรือสวัสดิการต่าง ๆ ถ้ามีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันรายได้ หรือรายได้ที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน ถ้าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมได้พบกับสภาพแบบนี้ก็จะทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น

ในด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมต้องมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่แน่นอน ซึ่งวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมทุกคนสามารถรู้และทราบได้ล่วงหน้า เมื่อเป็นเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความทะเยอทะยานและแข่งขันในการทำงาน เพื่อที่จะหาโอกาสในความก้าวหน้า

ในการจัดการและการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมต้องพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องสภาพการทำงาน ก็จะทำให้วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดความภาคภูมิใจในการจัดการ ดังนั้นจึงทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานดีไปด้วย

ในด้านความยกย่องนับถือ เพียงแค่การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ก็สามารถที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานได้มาก

ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในองค์การควรจัดบรรยากาศ หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้พนักงานเกิดการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น

ในแต่ละด้านที่ทำการวิจัยจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันช่วยให้วิศวกร ในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดการเสริมสร้างและความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมสามารถที่จะกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสามารถที่จะนำไปปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิศวกร

1.3 ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้ควรให้ความสำคัญที่ความคิดเห็นระดับปานกลางนี้อย่างมาก ยิ่งถ้าพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านและแต่ละข้อแล้วจะพบว่าความคิดเห็นระดับปานกลางนี้เป็นประโยชน์อย่างมากที่จะนำไปพิจารณาปรับปรุงในการบริหารงานภายในองค์การได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเกี่ยวกับวิศวกรควรกำหนดกลุ่มประชากรเป็นเพศชายกลุ่มเดียว เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่ม ในด้านประชากรศาสตร์

2.2 การวิจัยเกี่ยวกับวิศวกร เมื่อต้องการกำหนดตัวแปรเป็นระดับการศึกษาควรกำหนดระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากว่าระดับการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมนั้น การศึกษาในระดับปริญญาตรีจะมีสัดส่วนที่มากกว่า การศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจะทำให้การศึกษาในระดับของการศึกษาที่สูงนั้นมีสัดส่วนที่น้อย

2.3 ควรศึกษาวิจัยความคิดเห็นของวิศวกรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกนิคมอุตสาหกรรมหนึ่ง

2.4 ควรศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของวิศวกรในองค์การขนาดใหญ่ ที่มีสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากนัก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เวชสาร. (2542). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้ว แจ่มประจักษ์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศน์สำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดรธานี.
- ก้องไทย ทะสวดก. (2542). ความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อการจัดการศึกษาของกรมการศึกษา นอกโรงเรียนในกองพันมณฑลทหารบกที่11. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- ชูชาติ เป้าเจริญ. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดรธานี.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อุดรธานี.
- ทับเพชร อามระดิษ. (2542). ขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจ. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมรส โชติบุญขร. (2519). มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. (2519). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุรพา พรหมเจียม. (2532). ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- ประยุทธ์ เทพมังกรและคณะ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. โครงการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดรธานี.
- ปรีชา ไตรโพธิ์. (2533). ขวัญของการศึกษา นิเทศกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อุดรธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2533). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- . (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- เปรมศรี อิงคินันท์. (2526). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์หอสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- พงศ์ หรดาล. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษาวิทยาลัยครูพระนคร.
- พรรณาราย ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2530). องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: 2530.

- เฟื่องนภา เตียเจริญ. (2541). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของมัคคุเทศก์ใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ระวีวรรณ เสตามร. (2534). ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สบายใจ.
- รังสรรค์ ถึงสุข. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่าง เขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร. อัดสำเนา.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. (2531). 57 เรื่องน่ารู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงงาน. กรุงเทพมหานคร : รวมบทความทางด้านการจัดการและอุตสาหกรรมจากวารสารเทคนิค.
- วัชรินทร์ ปริดากรณ์. (2520). กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519. วิทยานิพนธ์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2528). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อ.อิทธิพล.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ กุลสรณ์ศุกกิจ. (2523). การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ภาควิชาการปกครอง คณะ รัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วิลัย อัครดิชยา. (2531). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ.
- ศุภศักดิ์ น้ำทิพย์และคณะ. (2538). ผู้นำยามวิฤตติ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์,อิงค์.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2520). ขวัญและกำลังใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สมเกียรติ วีระวุฒิวงศ์. (2535). มิใช่ นายแต่เป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2511). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์.
- . (2526). การพัฒนาบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2542). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สุพรรณ อินคำ. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันภัย : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยศรีชูวิธประกันภัยจำกัด. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สุดสาคร พุทธิ และคณะ. (2517). ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : 2 (มีนาคม 2514).
- โสภภาพรรณ นิมมณี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องใน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.

- อภิชาติ เกษะรักษ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกำลังขวัญและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. (2527). มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อานภาพ อธิธิบันลือ. (2543). เป็นผู้นำอย่างมั่นใจใน 30 วัน. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- อารี เพชรพุด. (2530). มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. (2522). มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2532). มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ : หจก.เอช-เอน การพิมพ์.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. (2530). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- อัญชลี เทียรชชาติ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- Adam, J.S. (1963). *Toward and Understanding on inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology. Vol.67.
- Beach, Dale S. Personal. (1975). *The Management of People at Work*. 3rd ed. New York : Macmillan.
- ✓Berkowitz, Leonard and Others. (1987). *Pay, Equity, Job Satisfactions and Comparisons in Pay Satisfaction*. Journal of Applied Psychology Vol.72.
- Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper & Row Publisher.
- Calvin, F.J. (1970). *Human Relations in Business*. London : The McMillan Company.
- Carpenter, Harrell H. (1971). *Formal Organization Structural Factors and Perceived Job Satisfaction of Classroom Teachers*. Administrative Science Quarterly Vol.16.
- Carvell, F.J. (1970). *Human Relations in Business*. The Macmillan Company, London.
- Chruden, Herbert J. and Sherman Arthur W. (1968). *Personnel Management*. Cincinnati: South Western Publishing Company.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at work : Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Inc.
- . (1975). *Human Behavior at work : Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Inc.
- Dicaprio, Nicholas S. (1974). *Personality Theories : Guides to Living*. Philadelphia : W.B. Sanders Company.
- Drever, J. (1968). *A Dictionary of Psychology*. Penquin Books.
- Dubin, Robert. (1973). *Human Relations in Administration*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hill.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Fraser, T.M. (1983). *Human Stress, Work and Job Satisfaction*. Geneva : International Labor Organization.
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brown. (1950). *Personal and Industrial Psychology*. 2nd ed. New York : McGraw – Hill Book Inc.

- Gilmer, B Von Haller and others. (1966). *Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw – Hill Book Inc.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill Book Inc.
- Green, C.N. (1972). *The Satisfaction – Performance Controversy*. New York: McGraw – Hill Book Inc.
- Guion, R.H. (1958). *Personnel Psychology*. Some definitions of morale.
- Halplin, A.W. (1964). *Theory and Research in Administration*. Macmillan, London.
- Hammer, Robert Eugene. (1971). *Job Satisfaction of Special Class Teachers in IOWA: An Application of the Herzberg Two Factor Theory*. Dissertation Abstracts International. January.
- Harlow, Dorothy N. (1975). *Behavior in Organizations : Text, Readings and Cases*. The United States of America : Little, Brow and Company Inc.
- Herzberg, Frederick. Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara Block. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons Inc.
- . (1966). *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing Company.
- Holley, W.H. and K.M. Jennings. (1987). *Personnel / Human Resource Management Contributions and Activities*. 2nd ed. New York: The Dryden Press.
- Homby, A.S. (1974). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford University Press, London.
- John, W. Best. (1978). *Research in Education*. 3rd ed. New Delhi-110001: Prentice – Hall of India Private Limited.
- Landy, F.J. and D.A. Trumbo. (1976). *Psychology of Work Behavior*. Illinois : The Dorsey Press.
- Likert, Rensis. New. (1961). *Patterns of Management*. New York: McGraw – Hill Book Inc.
- Maslow, Abraham H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review. Vol.50.
- . (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, David C. (1953). *The Achieving Society*. Princeton, N.J. : D. van No strand Company, Inc.
- Merrill, Peter P. (1971). *A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principles*. Dissertation Abstracts International. Vol.31 No.7.
- Morse, Nacy C. (1955). *Satisfactions in the White Collar Job*. Michigan : University of Michigan Press.
- Quitugua, Frankin Joseph. (1975). *An Investigation of Factors Which Affect Teacher Satisfaction and Tenure*. Dissertation Abstracts International. September.
- Roethlisberger, F.J. (1968). *Man in Organization*. Mass : Harvard University Press.
- Sayless, Leonard R., and Strauss, George. (1966). *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Schmidt, Gene Lillard. (1975). *Job Satisfaction among Secondary School Administration*. Dissertation Abstracts International. Vol.35 No.4.

- Schwab, D.P. and Comings, L.L. (1970). *Theories of Performance and Satisfaction : A Review*. Industrial Relation.
- Smith, H.C. and Wakeley, J.H. (1972). *Psychology of Industrial Behavior*. McGraw – Hill, Tokyo.
- Stebblins, Kathleen B. (1966). *Personal Administration in Libraries*. 2nd ed. New York : Scarecrow Press.
- Strauss, George and Sayless, Leonard R. Personnel. (1960). *The Human Problem of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Yoder, Dale. (1959). *Personal Principles and Policies*. 2nd ed. Tokyo : Maruzen Co. Ltd.
- Wahba, Susanne Patterson. (1978). *Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance : An Empirical Test of Two Alternative Theories*. Dissertation Abstracts International. Vol.38.
- Wolman, Benjamin B. (1975). *Dictionary of Behavioral Science*. London : Macmillan.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความ
พึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อ
การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน
กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ
คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นต่างๆ ของ
วิศวกรในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรม
เครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ถามถึงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มี 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ถามถึงความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจ
ในการทำงาน มี 65 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตาม
ความเป็นจริง คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน และท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบ
สอบถาม ข้อมูล ที่ท่านตอบเป็นความลับจะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น และจะนำ
เสนอผลงานวิจัยในลักษณะรวม มิใช่เสนอเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายสุตเขต เอกสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด
แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ข้อ ขอความกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 21-30 ปี
- () 2. 31-40 ปี
- () 3. 41-50 ปี
- () 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาโท
- () 3. ปริญญาเอก

4. ระดับของการปฏิบัติงาน

- () 1. ระดับปฏิบัติการ
- () 2. ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น
- () 3. ผู้บริหารระดับกลาง
- () 4. ผู้บริหารระดับสูง

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี
- () 2. ระหว่าง 5-10 ปี
- () 3. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้าง ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบ เดียว ขอความกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณค่าของงาน						
1	ลักษณะงานของท่านมีหลายอย่างที่ทำให้เกิดความท้าทาย					
2	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้					
3	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่า					
4	งานของท่านเป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มได้					
5	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่					
การนิเทศงาน						
6	ผู้บังคับบัญชาท่านมีความยุติธรรม					
7	ผู้บังคับบัญชาท่านก้าวร้าว					
8	ผู้บังคับบัญชาท่านรักษาคำมั่นสัญญา					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ข้อมูลต่างๆ อย่างถูกต้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรจะทำอย่างไร					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความคงเส้นคงวาในการใช้ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ					
สภาพการทำงาน						
11	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำของท่าน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
12	ท่านมีความคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
13	สภาพการทำงานของท่านสะอาดมีระเบียบ					
14	เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้					
15	ท่านมีเวลาการทำงานและการพักผ่อนที่เหมาะสม					

ข้อ	การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้						
16	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่า					
17	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					
18	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
19	มีการให้รางวัลอื่นๆ กับท่าน					
20	เมื่อท่านเจ็บป่วยหน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนให้					
ความก้าวหน้า						
21	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น					
22	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
23	เมื่อท่านได้เลื่อนตำแหน่งและระดับแล้วท่านอาจจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม					
24	หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ					
25	ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งและระดับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ					
ความปลอดภัย						
26	งานที่ท่านทำมีความมั่นคง					
27	โรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
28	การถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับท่าน					
29	ผู้บังคับบัญชาปกป้องลูกน้องในหน่วยงานดี					
30	ท่านมีความมั่นใจว่ากฎระเบียบต่างๆ ของโรงงานสามารถให้ความคุ้มครองแก่พนักงานทุกๆ คนได้					

ข้อ	การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดการและการบริหาร						
31	ระบบการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม					
32	โครงสร้างและการบริหารงานของโรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
33	ท่านสอดคล้องกับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของหน่วยงานของท่าน					
34	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านปัจจุบันนี้มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน					
35	การแบ่งสายงานและการจัดสายงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
สภาพแวดล้อมทางสังคม						
36	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
37	เมื่อมีปัญหาทั้งในงานและส่วนตัวท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					
38	ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่แข่งขันซึ่งดีชิงเด่น					
39	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือสถาบันในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
40	กลุ่มทำงานของท่านมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน					
การติดต่อสื่อสาร						
41	มีการแจ้งข่าวการทำงานและข่าวของหน่วยงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ					
42	หน่วยงานท่านมีการให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงงาน					
43	แผนงานที่โรงงานกำลังทำอยู่และกำลังทำในอนาคตมีการให้ข่าวสารกับหน่วยงานของท่าน					
44	หน่วยงานท่านมีการแจ้งนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ					
45	หน่วยงานท่านมีการแจ้งกระบวนการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ					

ข้อ	การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การยกย่องนับถือ						
46	เมื่อท่านทำงานได้ตามมาตรฐานท่านเคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา					
47	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา					
48	เมื่อท่านทำงานพลาดเพื่อนร่วมงานจะซ้ำเติมท่าน					
49	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
50	หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการต่างๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี					
ความรับผิดชอบ						
51	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
52	งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายท่านสามารถตัดสินใจเองได้					
53	ท่านยอมรับผิดในความบกพร่องของงานที่ท่านทำ					
54	ในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายท่านมีความคล่องตัว					
55	ท่านเคยทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานด่วนให้ทำ					
วิธีการบังคับบัญชา						
56	ผู้บังคับบัญชาเคยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
57	ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม					
58	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย					
59	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
60	ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา						
61	การเป็นผู้บริหารของผู้บังคับบัญชาของท่านสอดคล้องกับความคิดของท่าน					
62	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทุกเรื่องเมื่อท่านมีปัญหา					
63	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
64	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา					
65	การที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาทำได้ยาก					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสุตเขต เอกสุข
วันเดือนปีเกิด	5 สิงหาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	41 หมู่ 10 ตำบลหนองยาว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท รอยัล ปอร์ซเลน จำกัด (มหาชน) เลขที่ 36 และ 39 หมู่ 1 ตำบลตาลเดี่ยว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 18110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
พ.ศ. 2537	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ
พ.ศ. 2539	ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ