



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ
อุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เข็มจิรา ทองอร่าม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560



WORK MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE OF STAFF OPERATING
IN PLASTIC INJECTION MOLDING IN INDUSTRY FACTORYLAND, WANGNOI,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

KHEMJIRA TONGARAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แร่จูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ
อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อนักศึกษา เขมจิรา ทองอร่าม
รหัสประจำตัว 56B53170109
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิช ศิริโวหาร)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รัตนา สิตี)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร)


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี)


..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อนักศึกษา

เขมจิรา ทองอร่าม

รหัสประจำตัว

56B53170109

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

สถานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว (พนักงานประจำ) ฝ่ายปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 854 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คำนวณโดยวิธีทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติที่ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 273 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีอายุงาน 6 - 10 ปี

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ มากที่สุด และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดยาฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรสและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดยาฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันไป

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันไป ส่วนความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การนิเทศ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย และสภาพทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Independent Study Title	Work Motivation Affecting Performance of Staff Operating in Plastic Injection Molding in Industry Factoryland, Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province
Student	Khemjira Tongaram
Student ID	56B53170109
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Pattarapon Chummee

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the work incentives and the performance of the staff operating in the plastic injection molding industry in Industrial Factoryland Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) compare the demographic factors related to the performance of the staff operating in the plastic injection molding industry in Industrial Factoryland Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 3) study the factors that affect the performance of the staff operating in the plastic injection molding industry in Industrial Factoryland Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The population used in this study consisted of 854 employees who had passed the probation period as well as permanent staff operating in the plastic injection molding industry in the Wangnoi Factoryland Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample was calculated using Taro Yamane's formula. It yielded a sample size of 273. Questionnaires were used as the data collecting tool. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, means, standard deviation, t - test and F - test. Average pairwise comparisons and One - way analysis of variance were also conducted. Additionally, the statistics used to compare differences between three or more groups were Pearson's correlation coefficients and regression equations. The study results showed that the 273 employees operating in the plastic injection molding industry in the Wangnoi Factoryland Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya were mostly male, aged between 31 - 35 years, with high school or vocational education, a monthly income of 9,001 - 15,000 Baht, married, and with 6 - 10 years of work experience.

The analysis results can be summarized as follows:

1. The results of the work motivation and work efficiency analysis showed that, overall, the sample had high levels of work motivation. When individual aspects were considered, it was found that recognition had the highest mean score. Overall the

sample had high levels of work efficiency. When individual aspects were considered, it was found that work quality had the highest mean score.

2. In terms of the demographic factors, the study revealed that gender, age, education, monthly income, marital status, and years of work experience all had a significant effect on work efficiency.

3. The results of the relationship between work motivation and work efficiency were as follows: Work motivation, work nature, responsibility, work progress, policy and administration, salary and compensation, and work environment all influenced work efficiency. Achievement, recognition, supervision, good relationship with colleagues, security, and professional status did not influence work efficiency.

Keywords: Work Motivation, Performance

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี ประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่าง จนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึง บิดา มารดา อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้โอกาส ผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียน และคอยให้กำลังใจอย่างดียิ่ง สำหรับผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดัน อันสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ชมจิรา ทองอร่าม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบิร์ก (Two-Factor Theory).....	8
2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory).....	11
2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow).....	11
2.1.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	13
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ	17
2.4.1 ความสำคัญต่อองค์กร.....	17
2.4.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร.....	18
2.4.3 ความสำคัญต่อบุคลากร.....	18
2.5 การสร้างแรงจูงใจ	18
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	28
3.2.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research).....	28
3.2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research).....	29
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	92
5.2 อภิปรายผล.....	95
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	97
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก ประวัติเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	105
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	108
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC).....	115
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	121
ประวัติผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	รายชื่อโรงงานฉีดขึ้นรูปพลาสติก.....	2
4.1	จำนวน ร้อยละ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	35
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จของงาน.....	37
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยอมรับ.....	38
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะของงาน.....	39
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรับผิดชอบ.....	40
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน.....	41
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร.....	42
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการนิเทศ.....	43
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้และค่าตอบแทน.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับแรงจูงใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	55
4.21 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	56
4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบวิธี Welch.....	57
4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3..	58
4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	59
4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	60
4.26 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
4.27 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี Welch.....	62
4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.29	การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี ANOVA.....	64
4.30	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาด้วย วิธี Scheffe.....	65
4.31	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาด้วยวิธี Scheffe.....	66
4.32	การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	67
4.33	การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบวิธี Welch.....	68
4.34	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	69
4.35	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	70
4.36	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	72
4.38 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
4.39 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยการทดสอบวิธี Welch.....	74
4.40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพ สมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	75
4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามสถานภาพ สมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	76
4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	77
4.43 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยการทดสอบวิธี ANOVA.....	78
4.44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้วยวิธี Scheffe.....	79
4.45 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุการทำงาน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.46 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี Welch.....	81
4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ การทำงาน ด้วยวิธี Dunnett’s T3.....	82
4.48 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี ANOVA.....	83
4.49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ การทำงาน ด้วยวิธี Scheffe.....	84
4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกับประสิทธิภาพในการ ทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	85
4.51 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	86
4.52 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม.....	89
4.53 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม.....	90

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิด.....	4
2.1	ทฤษฎีความต้องการแบบลำดับขั้นของมาสโลว์.....	13
2.2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	14
2.3	กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในยุคปัจจุบันมีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีนักลงทุนภาคเอกชนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความสนใจเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ ทั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ ปริมณฑลและต่างจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่ผู้ประกอบการให้ความสนใจที่จะดำเนินธุรกิจในพื้นที่ของจังหวัด เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในเขตการส่งเสริมการลงทุนเขต 2 ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน 2) นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) 3) นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และมีเขตประกอบการอุตสาหกรรมจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1) เขตประกอบการอุตสาหกรรม บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 2) เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ ว่างน้อย นอกจากนี้ยังมีโรงงานอุตสาหกรรมอีกหลายแห่งที่อยู่ภายนอกนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา : 31 ธันวาคม 2558)

นิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรมเป็นพื้นที่ที่จัดสรรหรือกำหนดไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมหรือการประกอบกิจการประเภทอื่น ๆ ให้เข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบระเบียบ ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม พื้นที่สำหรับอยู่อาศัย พื้นที่ร้านค้า และระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ท่อระบายน้ำ ถนนเข้าออกสำหรับการขนส่งสินค้า สถานที่บำบัดน้ำเสีย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการจัดตั้งโครงการ เขตประกอบการอุตสาหกรรมมีความแตกต่างจากนิคมอุตสาหกรรม คือ ได้รับสิทธิประโยชน์ในการได้รับการยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตตามกฎหมายแรงงานทั้งยังได้รับการส่งเสริม BOI (Board of Investment) คือ หน่วยงานที่ช่วยในการส่งเสริมการลงทุน โดยให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากร เช่น การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล การยกเว้นหรือลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักร และวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็น และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาษีอากรเช่น การบริการอำนวยความสะดวกในการนำช่างฝีมือและผู้ชำนาญการชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมรวมทั้งการให้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดินแก่นักลงทุนในการดำเนินการตามโครงการ (BOI-Adviser) ซึ่งสิทธิพิเศษเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยให้ความสนใจเข้ามาเปิดกิจการในเขตประกอบการอุตสาหกรรม

ภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อยจะมีหลายอยู่หลากหลายธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทอาหารและยา อุปกรณ์ไฟฟ้า ฮาร์ดดิส/คอมพิวเตอร์ เครื่องประดับ กลิ้งมิลลิ่ง ขึ้นรูปโลหะ ขึ้นส่วนรถยนต์ และอื่น ๆ แต่ยังมีอีกหนึ่งธุรกิจที่น่าสนใจ คือ ธุรกิจประเภทฉีดขึ้นรูปพลาสติก ซึ่งภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงงานฉีดขึ้นรูปพลาสติกจำนวน 7 บริษัท ดังนี้

ตารางที่ 1.1 รายชื่อโรงงานฉีดขึ้นรูปพลาสติก

ลำดับที่	ชื่อบริษัท
1	บริษัท ไค แอนด์ วาห์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2	บริษัท ฟอรัมพลาสติก อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด
3	บริษัท เวิลด์พลาสติก จำกัด
4	บริษัท พรามาเทค จำกัด
5	บริษัท นางาโน พรีซิชั่น จำกัด
6	บริษัท อาชาดะ เคมีคอล จำกัด
7	บริษัท โซลาโซลูชั่น จำกัด

ที่มา : ส่วนกลางโครงการแพคตอรีแลนด์วังน้อย ปี 2558

ปัจจุบันถึงจะเกิดวิกฤตเศรษฐกิจหรือภัยธรรมชาติต่าง ๆ แต่ความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์พลาสติกไม่ได้ลดลง พลาสติกเป็นวัสดุสังเคราะห์ที่นำมาใช้ประโยชน์ แทนโลหะ ไม้ หรือวัสดุธรรมชาติอื่น ๆ เช่น ทำเส้นใยสำหรับผลิตสิ่งทอ หล่อเป็นลำเรือ และชิ้นส่วนของยานยนต์ ภาชนะ และวัสดุบรรจุภัณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องใช้อื่น ๆ ปัจจุบันพลาสติกมีบทบาทอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เพราะเราจะพบเห็นพลาสติกในรูปของผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย เช่น แปรงสีฟัน หวี กล่องใส่สบู่ ขวด กระปุก เครื่องสำอาง เครื่องประดับของสตรี หัวก๊อกน้ำ ฝักบัวและสายยาง ประตู ห้องน้ำ เสื้อผ้า กระดุม ถังทำรงเท้า เครื่องใช้ไฟฟ้า วิทยุ โทรทัศน์ ถ้วย จาน โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องตกแต่งบ้าน กระเบื้องผนังหลังคาแบบโปร่งแสง ชิ้นส่วนรถยนต์และพาหนะอื่น ๆ กระเป๋า เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ตลอดจนอุปกรณ์การแพทย์ และชิ้นส่วนอวัยวะเทียม ฯลฯ ด้วยเพราะบทบาทที่สำคัญของพลาสติกชิ้นส่วนพลาสติกจึงทำให้ผู้ประกอบการต้องเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งชิ้นงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความร่วมมือกันในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแรงจูงใจ เช่น ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจที่สูงก็จะมีผลให้มีความพยายามความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สูงเช่นกัน แต่ถ้ามีแรงจูงใจที่ต่ำหรือไม่มีเลยก็จะมีผลทำให้บุคคลขาดความพยายามและความตั้งใจในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีผลทำให้เกิดความล้มเหลว ความไม่มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจถือเป็นสิ่งทีกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมทางบวกซึ่งส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานทั้งยังทำให้พวกเขาเห็นถึงคุณค่าในตัวเองเพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า องค์กรใดที่มีพนักงานซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุนโยบายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพราะพนักงานจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่กิจการจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้นั้นมีผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารและการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญและรับรู้รับฟังความต้องการของบุคลากรเพราะคนทุกคนล้วนมีความต้องการมีเป้าหมายมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรเพราะถ้าองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วนั้นก็จะมีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น งานที่ได้ไม่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานขาดความตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้นั้นบุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เช่น รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารในบริษัทต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะการมีแรงจูงใจถือเป็นพลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการของตน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

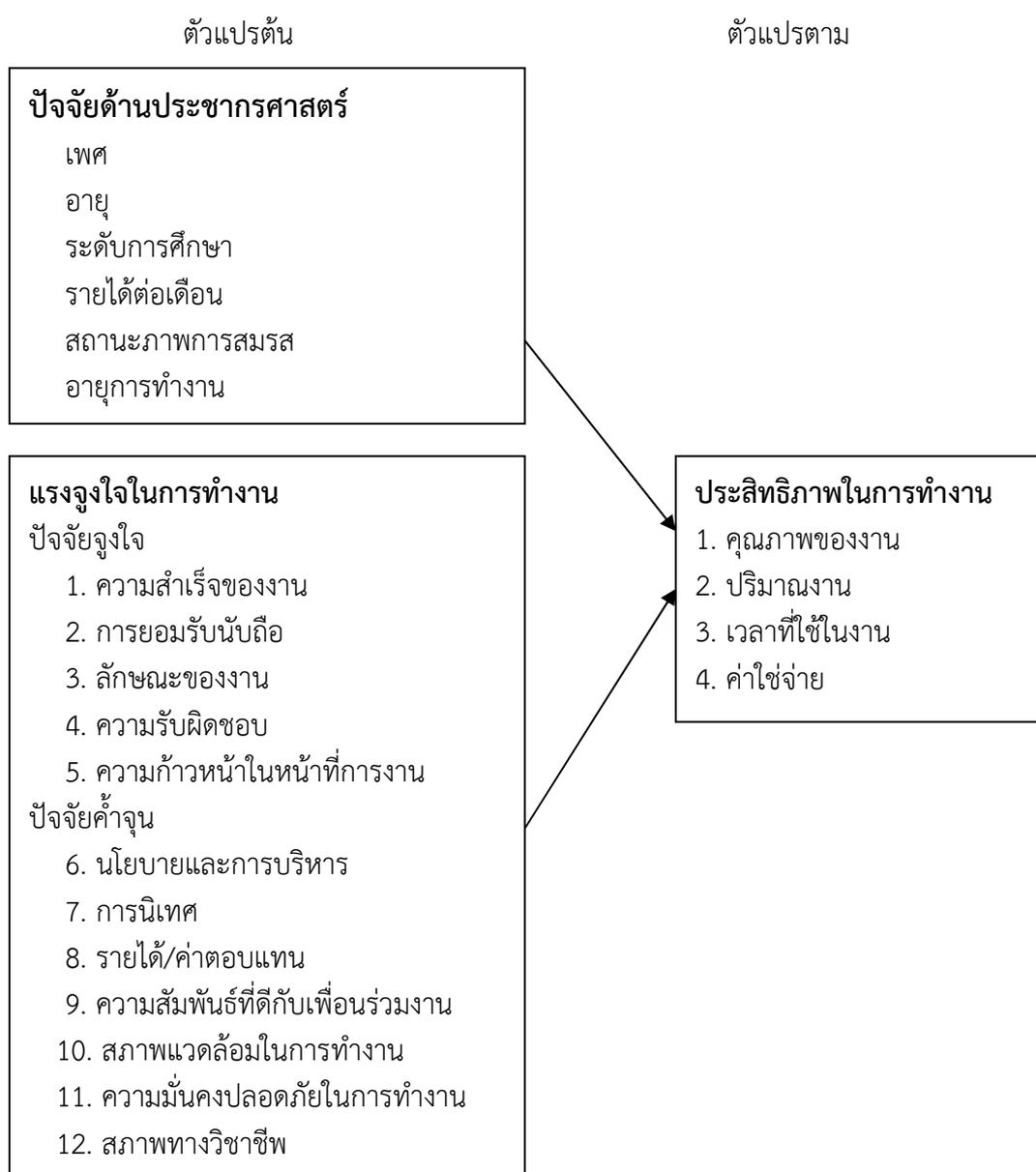
1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวความคิดในการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959, pp.44-83) มาเป็นตัวแปรต้นและใช้แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ (Peterson & Plowman, 1953, p.433) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

ที่มา : Frederick Herzberg, 1959, pp.44-83, Peterson & Plowman, 1953, p.433

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4.2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น

ตัวแปรต้น ประกอบไปด้วย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตั้ง 196 หมู่ 2 ถนน พหลโยธิน ตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ช่วงที่ทำการศึกษาอยู่ในช่วง (วันที่ 1 ธ.ค. 2558 - 29 ก.พ. 2559)

1.5.3 ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ผ่านการทดลองงาน (พนักงานประจำ) ที่ปฏิบัติงานที่อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งหมด 7 บริษัท จำนวน 854 คน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม หรือแรงผลักดันให้ไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือที่มีความมุ่งหวังไว้จึงเป็นปัจจัยให้พนักงานพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.6.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง รายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน

1.6.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นและช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางบวก เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

1.6.3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.6.3.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วย และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้

1.6.3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะพิเศษของงานที่น่าสนใจ ทำทนายความสามารถ เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน และตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป

1.6.3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานด้วย

1.6.3.5 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานรวมถึงการได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ด้วย

1.6.4 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

1.6.4.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง สิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก โดยมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.6.4.2 การนิเทศ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ของผู้บริหาร

1.6.4.3 รายได้และค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อย่างยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ และมีการปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6.4.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความผูกพันความคุ้นเคย ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

1.6.4.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุดิบในการทำงาน สภาพอากาศ แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.6.4.6 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.6.4.7 สภาพทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงานพื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่ทำ

1.6.5 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการทำงานที่สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่ได้มาจะมีมูลค่าที่สูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปในกระบวนการผลิต เช่น วัตถุดิบ หรือบรรจุภัณฑ์

1.6.5.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ความพึงพอใจในผลการทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ตรงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การลดปริมาณของเสียที่เกิดจากการทำงานลดหรือไม่เกินจำนวนที่ยอมรับได้

1.6.5.2 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนสินค้าหรือชิ้นงานที่ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ และสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้

1.6.5.3 เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง ผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ หรือความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน

1.6.5.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมถูกต้องไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิต เช่น การดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลงได้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงาน

1.7.2 สามารถนำมาเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มที่

1.7.3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวทางสนับสนุนในการศึกษาวิจัย หาข้อสรุปในการประเมินและตัดสินใจ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.5 การสร้างแรงจูงใจ
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าการทำงานที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นต่อความต้องการของพนักงานจึงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจต่าง ๆ ตามทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two - Factor Theory)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริเบิร์กว่าได้ศึกษาเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงานของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความ รับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานทฤษฎีนี้ทำให้ ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงแต่พบว่าปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายใน ที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานนั้น

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงาน ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติ ได้รับ การยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การรวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การ ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy & Administration) หมายถึง กรอบหรือข้อกำหนดที่เป็นแนวทางในการบริหารองค์การของผู้บริหาร

2.2) การนิเทศ/เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา (Supervision) การดำเนินการและการบริหารงานของผู้นิเทศที่มีความยุติธรรม

2.3) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือบางครั้งอาจจะหมายรวมถึงเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (Relation with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถพูดคุย ติดต่อกัน สื่อสารกันในการทำงานทั้งกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.5) สภาพทั่วไปของการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรอบในการทำงานไม่ว่าจะ แสงเสียง อากาศ กลิ่น สภาพพื้นที่ในการทำงาน โต๊ะที่ทำงานและรวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2.6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความมั่นคงทางด้านเงินเดือน ความยั่งยืนในการทำงาน และการปราศจากความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน

2.7) สภาพทางวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานะทางอาชีพว่ามีความหน้าเชื่อถือ ภาควุฒิมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นยอมรับของสังคมหรือไม่

สรุป คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งยังเป็นแรงกระตุ้น พลังผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามหรือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์กว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดี รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก แต่ปัจจัยดังกล่าวเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยมีสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย

2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งกิริยาหรือวาทะที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.5) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7) ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1953) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความความสำเร็จ จากการวิจัยของ แมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์

3) ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2545, น.411-412)

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระระดับต่ำที่สุดเป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานเป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตรอดได้ คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงานความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การถูกข่มขู่

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมเมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจนเป็นที่น่าพอใจแล้วตามที่ชนะของมาสโลว์มนุษย์ก็ไม่มีความต้องการที่ต้องมีการจูงใจในด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัยและความเป็นมิตร เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือความหมายในลำดับขั้นนี้มีด้วยกัน 2 ประการ คือ

1) ความต้องการเหล่านั้นเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จและความรู้

2) ความต้องการเหล่านั้นได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีชื่อเสียงเป็นความต้องการตำแหน่งการยอมรับการยกย่องชมเชยและการนับถือจากเพื่อน ความต้องการการยอมรับไม่ค่อยจะได้รับความพอใจมากนัก ตามทฤษฎีของมาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์มีความมั่นคงมีความต้องการไม่มีขอบเขตจำกัดต้องการมีความสำเร็จมากขึ้นต้องการความรู้มากขึ้นและต้องการการยอมรับมากขึ้นในอีกด้านหนึ่งความต้องการทางสรีระความต้องการความมั่นคง ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคมมีขอบเขตจำกัด มนุษย์สามารถได้รับความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจบ่อย ๆ ดังนั้น ความต้องการสามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่าตัวเราที่แท้จริงเป็นใครและสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพให้สูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือ รวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง เรียกว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จ ถ้าตราบไต่ที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการแบบลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา : NovaBizz จาก http://www.NovaBizz.com/NovaAce/Behavior/Maslow_Theories.htm

Maslow ได้มีการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวโดยสรุป ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow แสดงให้เห็นถึง

ความต้องการของมนุษย์อย่างเป็นขั้นลำดับ คือ ความต้องการขั้นต้นถ้าได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป ดังนั้น การที่จะจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงควรพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนเป็นอันดับแรก หากผู้บริหารองค์การได้ล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการของพนักงานอันส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาพร้อมกันได้ครบแต่ที่มนุษย์ยังมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดก็มีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องหาแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.1.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ : ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550, น.111) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer จะเน้นที่การทำให้เกิดความพอใจความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดควรเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG ได้ปรับปรุงมาจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow โดยจะแบ่งความต้องการของบุคคลให้เหลือเพียง 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence) คือ ความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ความต้องการด้านอาหาร

เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค (ปัจจัย 4) ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามให้เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth) คือ ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่กว้างขึ้น โดยมีหน้าที่สูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
ที่มา : Administrator จาก [Http://www.stat.rmutt.ac.th](http://www.stat.rmutt.ac.th)

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550, น.57-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะทางชีวภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำ มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานะภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทักษะคิดค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

5) อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันว่ามีจำนวนกี่ปี หากแต่ผู้ที่มีจำนวนอายุงานมากอาจจะได้รับค่าตอบแทนหรือความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า

6) ตำแหน่งงานที่ทำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้นอาจส่งผลทางด้านความคิด ค่านิยม และทักษะคิดเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพการสมรส อายุการทำงาน และตำแหน่งงานในการแบ่งลักษณะของประชากรเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

องค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จซึ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกัน ค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทับกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเนื่องจากความรู้สึกรักหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ

กล่าวโดยสรุป คือ การที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องสร้าง ทั้งแรงจูงใจภายในที่เกิดจากทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดภายในของตัวพนักงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กร และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ในการเพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น เงินเดือน รางวัล โบนัส และอื่น ๆ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจมากเท่าใดก็จะมีคามมุ่งมั่นหรือตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังนี้

แรงจูงใจ (เฉลิม สุขเจริญ, 2557, น.24) หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่คาดหวังหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน โดยมีกระบวนการที่เกิดจากมนุษย์ที่มีความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมา และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ

แรงจูงใจ (ณัฐชานัน พิสุทธิโยธิน, 2557, น.6) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวตน ของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกมาซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และถือเป็นสิ่งเร้ากระตุ้นและ เสริมสร้างความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคลให้ทำงานแก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

แรงจูงใจ (อมรรัตน์ ชูแก้ว, 2555, น.12) หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคล แสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตอบสนอง ความต้องการของตนเอง

แรงจูงใจ (ปรีดา พรหมเพชร, 2555, น.10) หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเอง ต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

แรงจูงใจ (พุทธประทุม ต้นสูงเนิน, 2554, น.19) หมายถึง ความรู้สึกที่ตั้งใจ เต็มใจ และมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ดีที่สุด บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปแบบของการแสดงพฤติกรรมด้วยความ กระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ (เกรียงไกร เกสร, 2553, น.9) หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจ (มันฤทัย นิรันรัตน์, 2553, น.9) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลเต็มใจ ที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหอย่างเต็มความสามารถ

แรงจูงใจ (สุชาติ บุญเลิศ, 2552, น.8) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมได้พฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ สำเร็จตามที่ต้องการ

แรงจูงใจ (ศิริพร นพรัตน์, 2554, น.9) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการ จูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาจะเห็นได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด นอกจากนั้นพฤติกรรมจูงใจที่เกิดขึ้นยังเป็นผลเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและสามารถทำกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แรงจูงใจ (ศิวพร คุ่มแก้ว, 2551, น.9) หมายถึง พลังงานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ที่ ได้รับการกระตุ้นทั้งจากภายนอกและความต้องการภายในโดยแสดงออกอย่างมีจุดมุ่งหมาย

แรงจูงใจ (Jackson & Schuler, 2003 อ้างถึงใน ปราณี โคเมฆรัตน์, 2555) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดย การได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนในการกระทำนั้น ๆ

แรงจูงใจ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2002 อ้างถึงใน สุธิภา สายเจริญ, 2553) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกักระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายาม ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจ (Dubrin, Ireland, 1993, p.294) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ถูกใช้ เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าหรือพลังผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำใด ๆ ในทางบวกออกอย่างมีทิศทางด้วยความยินดีและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน

2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจนั้นสามารถแยกเป็นความสำคัญได้ 3 ประการ คือ

2.4.1 ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมทำงานและรักษาคนดี เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปได้นาน ๆ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการหรือระบบ การทำงานขององค์กรแล้วบุคลากรก็จะเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรและช่วยส่งเสริมพฤติกรรม

ในทางริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กรทั้งนี้ยังทำให้มั่นใจว่าบุคลากรขององค์กร จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน

2.4.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้

1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการมอบ อำนาจหน้าที่ที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการเป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ อ้างว่าตนไม่มีความสามารถไม่ต้องการรับผิดชอบงาน หรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่วิธีการ จูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

2) ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะ ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

3) เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ความสำคัญต่อบุคลากร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรดังนี้ คือ ช่วยให้ บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและการสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน ทำให้ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้นได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการครองชีพเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย

2.5 การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน คือ การทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่อยากจะ ทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน และพอใจไม่ต้องฝืนใจทำงาน ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในการสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนี้

1) ความต้องการ ที่อยากได้รับการตอบสนองจะเกิดขึ้นในกรณีที่ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปต้องการ ที่จะได้สิ่งตอบแทน หรือความไม่เพียงพอ ความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด

2) แรงขับ คือ แรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปล ออกมาในรูปของแรงขับของความกระหายและความหิว ความต้องการมีเพื่อนซึ่งจะแปลออกมาในรูป ของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3) เป้าหมายเป็นสิ่งจูงใจที่ใช้ตอบสนองความต้องการได้ เป้าหมายเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอก จะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นบุคคลดังกล่าวเห็นโอกาสที่เขาสามารถตอบสนองความต้องการ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ โอเวน (Owens, 1987, p.92) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจ มีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์โดยที่มนุษย์จะตอบสนองความต้องการนั้นด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาเพื่อให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ ความต้องการ คือ สาเหตุพื้นฐาน ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นลักษณะของการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือความไม่เพียงพอซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีความ

ไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นพื้นฐานของการเกิดแรงจูงใจคือการสร้างให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับหรือความอยากที่จะเกิดขึ้นแล้วสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ



ภาพที่ 2.4 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : โอเวน (Owens, 1987, p.92)

สรุป จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจต้องรู้ความต้องการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการสร้างแรงจูงใจเสียก่อนจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นมาได้อย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการหรือความอยากของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953, p.433) ซึ่งเขาได้สรุปแบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

2.6.1) คุณภาพของงาน คือ จะต้องมึคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจในงาน

2.6.2) ปริมาณงาน คือ ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

2.6.3) เวลาที่ใช้ในงาน คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

2.6.4) ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Herbert A. Simon (1960, pp.180-181) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐ จะบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ทั้งนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Good, 1973, p.193) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถทำให้งานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ไรอัน และสมิทธิ์ (Ryan & Smith, 1954, p.276) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้จากการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (เกียรติชัย ประภากรวิริยะ, 2555, น.44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลางและระดับสูงซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นมีผลเกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการทำงาน (พุทธิพงษ์ ชิบเข, 2555, น.6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างดีขึ้น

ประสิทธิภาพในการทำงาน (วันย์ชานาภา จิรเมธิพันธ์, 2554, น.45) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแม้จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันก็ตามเป็นผลมาจากสภาพทางร่างกาย จิตใจ ระดับการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนการอบรมการให้ความรู้ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

ประสิทธิภาพในการทำงาน (จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ, 2550, น.22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ วิธีการจัดสรรทรัพยากรความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออก (Output) ให้เกิดต้นทุนต่ำสุดในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อบุคลากร ดังนี้

1) เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนมากขึ้นเนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลงสามารถนำส่วนค่าใช้จ่ายนั้นนำไปใช้ในด้านอื่น

2) สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้นเนื่องจากการใช้เวลาในการทำงานลดลง

3) คุณภาพของผลงานสูงขึ้น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ และความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลในการทำงานของบุคคลโดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คัมค่าบรรลุเป้าหมาย ที่ถูกกำหนดไว้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กัญญ์ณัฐ สุนันตา (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านนโยบาย และการบริหารองค์การด้านการปกครองค้ำบังซา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยัง พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานรองลงมาได้แก่เทคนิคในการทำงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

พรวิสา บัวทอง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัด ผลการศึกษวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านนโยบาย และการบริหาร แตกต่างกันระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านรายได้ แตกต่างกันอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ชฎาณิศ นามวงศ์ (2557) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอ ไอ เอ จำกัดในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษวิจัย พบว่า ตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอ ไอ เอ จำกัดในเขตจังหวัดอุบลราชธานีมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศ อายุ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันตัวแทนกลุ่มผู้บริหารและตัวแทน และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันและในด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแทนที่ทำงานมีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแทนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคง ตัวแทนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแทนที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ยกเว้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันแต่ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสายงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับดี ส่วนด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และระยะเวลาในการทำงาน สถานะปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปราณี โคเมฆารัตน์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ

ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านลักษณะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครอง และการบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมพร สิงห์ชัย (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่สูง 2) ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความอดุสาหะ ด้านการทันเวลา ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน ด้านการรักษาวินัย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านปริมาณงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการระบบงาน และด้านความน่าไว้วางใจ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ณัฐชา ทรัพย์ไพศาล (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ในด้าน อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ในด้าน การยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ในด้านสังคมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบิกซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสังกัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสังกัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เพศและภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง

ระดับการศึกษา อายุราชการและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐาติรัตน์ สุขเสาร์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากโดยมีผลมาจากระดับแรงจูงใจในด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 29 - 39 ปี และมีสถานภาพการสมรสแล้วโดยมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท และมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วนิดา กิจกาญจนไพบูลย์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในบริษัท เอ็ก วาย แซต จำกัด ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีระดับแรงจูงใจในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางสำหรับระดับแรงจูงใจในการทำงานแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจที่ต่างกัน ในส่วนอายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจที่ไม่ต่างกัน และพบว่าเพศที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน ในส่วนอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยสุขอนามัยที่ไม่ต่างกัน

วรรษ อุทธา (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ

ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และวิทยาลัยการอาชีพที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ธีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงานพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันโดยรวมระดับแรงจูงใจไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคง ในการทำงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างจากเพศหญิง ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปี มีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างจากช่วงอายุการทำงานอื่น ๆ

นุชรัตน์ โกงเกษร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท นิเด็ค อีเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัย พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และระดับปานกลาง จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาด้านความมั่นคงของงานที่ทำให้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำให้ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาที่รู้งานเป็นอย่างดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเติบโตในตนเองและอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Jackson BwireMc, Johnson Ssekakubo, Freddie Lwanga, George Ndiwalana (2014) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงานที่ทำของพนักงาน และผลการดำเนินงาน

ขององค์กรภาคอุตสาหกรรมน้ำมันในประเทศยูกันดา ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สรุปได้ว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีเช่น มีการเพิ่มเงินเดือนในจำนวนที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้พวกเขายินดีที่จะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

Ukaaejiofo Rex Uzonnz (2013) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา Credit West Bank Cyprus ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน และ แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินพนักงานส่วนมากมีแรงจูงใจในการทำให้มีประสิทธิภาพแบบไม่เป็นตัวเงิน คือด้านการสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตในการทำงาน

Song, L. Wang, Y. & Wei, Jiangru, 2007 (อ้างถึงใน วนิดา กิจกาญจนไพบุลย์, 2553) ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานจากองค์กรทั้งสิ้น 10 องค์กรในจังหวัดเจียงซู ในภาคตะวันออกของประเทศจีน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมาจากความต้องการในการคงอยู่ ความต้องการมีความสัมพันธ์และความต้องการในการเติบโต อีกทั้งอายุและความเป็นส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่ต่างกัน

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขั้นตอนในการทำการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว (พนักงานประจำ) ฝ่ายปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 854 คน (จากส่วนกลางนิติบุคคลแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : 31 ธันวาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว (พนักงานประจำ) ฝ่ายปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งหมด 7 บริษัท จำนวน 273 คน ตามตัวอย่างแนวคิดทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967) ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

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

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อทำการแทนค่าจะได้

$$n = \frac{854}{1 + 854(0.05)^2}$$

$$n = 272.41$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง คือ 273 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งตามอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทเป็นจำนวนร้อยละต่อจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในบริษัทนั้น}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

$$\begin{aligned} \text{ตัวอย่าง การคำนวณวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง บริษัท ไค แอนด์ วาร์ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด} \\ = \frac{273 \times 102}{854} = 32.60 \text{ คน} \end{aligned}$$

$$\text{คิดเป็นอัตราส่วน} = \frac{33}{273} \times 100 = 12.09 \%$$

ชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ %
1. บริษัท ไค แอนด์ วาร์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	102	33	12.09
2. บริษัท ฟอรัมพลาสติก อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด	191	61	22.34
3. บริษัท เวิลด์พลาสติก จำกัด	152	49	17.95
4. บริษัท พรามาเทค จำกัด	98	31	11.36
5. บริษัท นางาโน่ พีริซิชั่น จำกัด	110	35	12.82
6. บริษัท อาซาตะ เคมีคอล จำกัด	115	37	13.55
7. บริษัท โซล่าโซลูชั่น จำกัด	86	27	9.89
รวม	854	273	100

ที่มา : จากส่วนกลางนิติบุคคลแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารหลากหลายรูปแบบ เช่น วารสาร ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ข้อมูลประจำปีขององค์กรและข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

3.2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

เป็นเทคนิคทางด้านระเบียบวิธีอย่างหนึ่งของการวิจัย ที่ใช้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจาก ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างประกอบด้วยคำถาม แบบกำหนดข้อเลือกตอบ ข้อคำถามที่เป็นมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งมีอยู่ 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสภาพทาง วิชาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพ ของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถาม มีลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัดใน 5 ระดับมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักการให้คะแนน ของระดับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละตัวเลือก ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
3	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
1	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน แบบสอบถาม มีลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัดใน 5 ระดับมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักการให้คะแนน ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก
3	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
1	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการแพคตอริ์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและระดับ ความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก

ในเขตประกอบการแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยแบ่งช่วงระดับความคิดเห็นด้วยวิธีการหาความกว้างและอัตราภาคขั้นที่ 0.08 ซึ่งแปลความหมายข้อมูลดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ทบทวนทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายชื่อ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ พิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อทำการทำการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหาเพื่อหาค่าตรงความสอดคล้อง (Item Objective Congruency Index หรือ IOC) เท่ากับ 0.89

3.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) จะต้องได้ค่า Cronbach's Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ยอมรับได้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับคอนโดมิเนียมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.70

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลในการเก็บรวบรวมในการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกที่อยู่ภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการนำแบบสอบถามส่งไปให้ฝ่ายบุคคลของทุก ๆ บริษัทที่อยู่ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จำนวน 300 ชุดเพื่อช่วยแจกจ่ายให้พนักงานที่ผ่านการทดลองงาน (พนักงานประจำ) ขององค์กรช่วยกรอกแบบสอบถาม

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ บทความ วารสาร หนังสือ ภาคนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ เว็บไซต์ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ สอดคล้องและสนับสนุนงานวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 สถิติพื้นฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อจัดให้เป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า t-test ทดลองความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และสถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 3 กลุ่มขึ้นไป

3.4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือบางครั้งเรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์ r ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่มาตราอันตรภาคถึงมาตราอัตราส่วนโดยการ

หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร x และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq +1$ ความหมายของค่า r คือ

3.1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

3.2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3.3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

3.4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

3.5) ค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	สูงมาก
0.71-0.90	สูง
0.51-0.70	ปานกลาง
0.31-0.50	ต่ำ
0.00-0.30	ต่ำมาก

3.4.4 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent Variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R Square Adjusted	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ใน F-Distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Std. Error of the Estimate	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยข้อมูลส่วนนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขต
 ประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตาม
 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

(n = 273)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	173	63.37
หญิง	100	36.63
อายุ		
18-25 ปี	41	15.02
26-30 ปี	66	24.18
31-35 ปี	83	30.40
36-40 ปี	35	12.82
41-45 ปี	25	9.16
46 ปีขึ้นไป	23	8.42
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	58	21.25
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	107	39.19
อนุปริญญา/ปวส.	70	25.64
ปริญญาตรี	19	6.96
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.96
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	28	10.26
9,001 บาท-15,000 บาท	118	43.22
15,001 บาท-20,000 บาท	77	28.20
20,001 บาทขึ้นไป	50	18.32
สถานภาพการสมรส		
โสด	49	17.95
สมรส	176	64.47
หม้าย/หย่าร้าง	48	17.58

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 273)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	27	9.89
1-5 ปี	59	21.61
6-10 ปี	99	36.26
10 ปีขึ้นไป	88	32.24
Total	273	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอร์รี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 273 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 63.37 เพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.63

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ 31 - 35 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมา อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 อายุ 18 - 25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.02 อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.16 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ มีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.96 และ ปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.96 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 15,001บาท - 20,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 รายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.32 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ สถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 64.47 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 ตามลำดับ

อายุการทำงาน ส่วนใหญ่ อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.26 รองลงมา คือ อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.61 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลของระดับ แรงจูงใจในการทำงาน และระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.77	0.82	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	3.99	0.83	มาก
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่า พื่อใจ	3.93	0.87	มาก
รวม	3.90	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.=0.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.87) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยอมรับ

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ท่านได้รับความชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.95	1.00	มาก
ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยด้านการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน	3.97	0.99	มาก
ข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.98	1.00	มาก
รวม	3.96	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.97)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับมากทุกข้อ คือ ข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงาน
ของท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.98$, S.D.=1.00) รองลงมา คือ ท่านได้รับ
การยอมรับยกย่องชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.99) และท่านได้รับ
คำชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\bar{x}=3.95$, S.D.=1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถของท่าน	3.67	1.05	มาก
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถของท่าน	3.62	1.08	มาก
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่ม ทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ท่านได้	3.69	1.04	มาก
รวม	3.66	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.61)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะของงาน มีระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ท่านได้ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=1.04) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=1.05) และลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.99	มาก
ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในงานที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.99	0.96	มาก
ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงาน ประจำ	4.00	0.93	มาก
รวม	3.91	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน
หน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.93) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจ
ในงานที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.96) และท่านมีส่วนร่วมใน
การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
งานที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.70	0.97	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาความรู้และทักษะใน ด้านในการทำงาน	3.59	0.98	มาก
รวม	3.64	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ คือ งานที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.97) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในด้านในการทำงาน ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	3.92	0.83	มาก
บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้รู้สึกมั่นคงในระยะยาว	3.81	0.90	มาก
บริษัทมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครอง พนักงานให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก	3.75	0.85	มาก
รวม	3.83	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.45)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร มีระดับมากทุกข้อ คือ บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้รู้สึกมั่นคงในระยะยาว ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.90) และบริษัทมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการนิเทศ

แรงจูงใจในการทำงาน การนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนด	3.86	0.83	มาก
ผู้บริหารมีการแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไข ข้อบกพร่องในการทำงาน	3.74	0.92	มาก
ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือเรื่องการทำงานกับผู้บริหาร	3.80	0.97	มาก
รวม	3.80	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการนิเทศ มีระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือใน ด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนด($\bar{X}=3.86$ S.D.=0.83) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือเรื่องการทำงานกับผู้บริหาร ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.97) และผู้บริหาร มีการแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้และค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน	3.80	0.75	มาก
รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือครองชีพ	3.92	0.77	มาก
การปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	3.78	0.77	มาก
รวม	3.83	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$ S.D.=0.44)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านรายได้และค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ คือ รายได้ปัจจุบันเพียงพอ
ต่อการดำรงชีวิตหรือครองชีพ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการ
ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.75) และการปรับขึ้นของเงินเดือน
ประจำปีมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น	3.43	1.09	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	0.98	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	3.78	1.00	มาก
รวม	3.52	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, S.D.=0.60)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.35$, S.D.=0.98) และมีระดับแรงจูงใจมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}=3.78$, S.D.=1.00) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ($\bar{x}=3.43$, S.D.=1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
มีอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน	3.46	1.00	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	3.58	0.94	มาก
สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศและเสียงมีความเหมาะสม	3.22	1.16	ปานกลาง
รวม	3.42	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง 1 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศและเสียงมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.22$, S.D.=1.16) และมีระดับแรงจูงใจมาก คือ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.94) รองลงมา คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน ($\bar{X}=3.46$, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
บริษัทจัดระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านร่างกายและ ทรัพย์สินของพนักงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.69	มาก
บริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง ในตำแหน่งงาน	3.64	1.01	มาก
บริษัทมีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	3.56	0.96	มาก
รวม	3.79	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมากทุกข้อ คือ บริษัทจัดระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) รองลงมา คือ บริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=1.01) และบริษัทมีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.96)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพทางวิชาชีพ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพทางวิชาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สร้างความภาคภูมิใจ	3.42	0.99	มาก
พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน	3.95	1.09	มาก
งานที่ทำมีโอกาสในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.72	0.95	มาก
รวม	3.70	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพทางวิชาชีพ มีระดับมากทุกข้อ คือ พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย
เป็นสัดส่วน ($\bar{x}=3.95$, S.D.=1.09) รองลงมา คือ งานที่ทำมีโอกาสในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น
($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.95) และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สร้างความภาคภูมิใจ ($\bar{x}=3.42$, S.D.=0.99)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ความสำเร็จของงาน	3.90	0.47	มาก
การยอมรับนับถือ	3.96	0.97	มาก
ลักษณะของงาน	3.66	0.61	มาก
ความรับผิดชอบ	3.91	0.53	มาก
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.64	0.62	มาก
นโยบายการบริหาร	3.83	0.45	มาก
การนิเทศ	3.80	0.48	มาก
รายได้และค่าตอบแทน	3.83	0.44	มาก
ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.60	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.63	มาก
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.79	0.54	มาก
สภาพทางวิชาชีพ	3.70	0.62	มาก
รวม	3.75	0.19	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.19)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.97) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{x}=3.90$, S.D.=0.47) ความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.53) นโยบายการบริหาร ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.45) รายได้และค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.44) การนิเทศ ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.48) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.54) สภาพทางวิชาชีพ ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.62) ลักษณะของงาน ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.61) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.62) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.52$, S.D.=0.60) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.42$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท	4.00	0.82	มาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา	4.17	0.76	มาก
รวม	4.09	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} =4.17$, S.D.=0.76) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปริมาณงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
ท่านสามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด	4.00	0.80	มาก
จำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ไป	3.98	0.87	มาก
ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้	4.08	0.83	มาก
รวม	4.02	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน มีระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสีย ในกระบวนการ
ผลิตได้ ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.83) ท่านสามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.80)
และจำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ไป ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนดไว้	4.03	0.77	มาก
ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับความ ยากง่ายของงาน	3.93	0.86	มาก
รวม	3.98	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่าย
ปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.77) และท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้
อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
ท่านใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.84	0.86	มาก
ท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากรในการผลิตได้	4.01	0.94	มาก
ท่านสามารถ ดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.07	0.77	มาก
รวม	3.97	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถ ดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้
ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสีย
ทรัพยากรในการผลิตได้ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.94) และท่านใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม
($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
คุณภาพของงาน	4.09	0.52	มาก
ปริมาณงาน	4.02	0.54	มาก
เวลาที่ใช้ในงาน	3.98	0.51	มาก
ค่าใช้จ่าย	3.97	0.50	มาก
รวม	3.93	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.27)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ คุณภาพของงาน ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.52) รองลงมา
คือ ปริมาณงาน ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.54) เวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.51) ค่าใช้จ่าย ($\bar{x}=3.97$,
S.D.=0.50) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับแรงจูงใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
คุณภาพของงาน	4.15	0.50	3.98	0.53	2.65	0.01*
ปริมาณงาน	4.03	0.55	4.00	0.53	0.47	0.64
เวลาที่ใช้ในงาน	3.98	0.53	3.98	0.49	0.04	0.97
ค่าใช้จ่าย	3.92	0.55	4.07	0.38	-2.65	0.01*
รวม	3.92	0.30	3.94	0.20	-0.77	0.44

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจะเห็นได้ว่าโดยรวม เพศหญิง จะให้ระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ด้านคุณภาพของงานเพศชายให้ระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และด้านค่าใช้จ่าย เพศหญิง ให้ระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า เพศชาย ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	22.26	5.00	267.00	0.00*
ปริมาณงาน	4.63	5.00	267.00	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	5.96	5.00	267.00	0.00*
ค่าใช้จ่าย	6.38	5.00	267.00	0.00*
รวม	2.27	5.00	267.00	0.05*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ช่วงอายุที่แตกต่างกันทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบวิธี Welch

Robust Tests of Equality of Means

	Statistica	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	25.34	5.00	85.78	0.00*
ปริมาณงาน	10.95	5.00	93.11	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	6.49	5.00	93.58	0.00*
ค่าใช้จ่าย	1.48	5.00	90.00	0.20
รวม	6.42	5.00	93.39	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับประสิทธิภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.23 - 4.25 ส่วนด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	คุณภาพของงานกับอายุ					
		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.39	4.23	3.90	3.91	4.26	3.89
18-25 ปี	4.39						
26-30 ปี	4.23	-0.16					
31-35 ปี	3.90	-0.49*	-0.34*				
36-40 ปี	3.91	-0.48*	-0.32	-0.02			
41-45 ปี	4.26	-0.13	-0.03	-0.36*	-0.35		
46 ปีขึ้นไป	3.89	-0.50	-0.34	-0.01	-0.02	-0.37	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	ปริมาณงานกับอายุ					
		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.24	3.85	3.99	4.01	4.48	3.70
18-25 ปี	4.24						
26-30 ปี	3.85	-0.40*					
31-35 ปี	3.99	-0.25	-0.14				
36-40 ปี	4.01	-0.23	-0.16	-0.02			
41-45 ปี	4.48	-0.24	-0.63*	-0.49*	-0.47*		
46 ปีขึ้นไป	3.70	-0.55*	-0.15	-0.30	-0.31	-0.78*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอร์แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	เวลาที่ใช้ในงานกับอายุ					
		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.11	3.86	4.09	4.09	3.68	3.89
18-25 ปี	4.11						
26-30 ปี	3.86	-0.25*					
31-35 ปี	4.09	-0.02	-0.23				
36-40 ปี	4.09	-0.02	-0.23	0.00			
41-45 ปี	3.68	-0.43*	-0.18	-0.41*	-0.41		
46 ปีขึ้นไป	3.89	-0.22	-0.04	-0.20	-0.19	-0.21	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามอายุ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	2.11	4.00	268.00	0.08
ปริมาณงาน	4.64	4.00	268.00	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	1.47	4.00	268.00	0.21
ค่าใช้จ่าย	5.27	4.00	268.00	0.00*
รวม	2.80	4.00	268.00	0.03*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่าย จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.27 ส่วนด้านคุณภาพของงานและด้านเวลาที่ใช้ในงาน ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบในตาราง ANOVA ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี Welch

Robust Tests of Equality of Means

	Statistica	df1	df2	Sig.
ปริมาณงาน	6.12	4.00	67.62	0.00*
ค่าใช้จ่าย	1.44	4.00	71.52	0.23

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปริมาณงาน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.28 ส่วนด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอร์รี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{X}	ปริมาณงานกับระดับการศึกษา				
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.24	3.85	4.03	4.30	3.96
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.24					
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.85	-0.39*				
อนุปริญญา/ปวส.	4.03	-0.21	-0.18			
ปริญญาตรี	4.30	-0.06	-0.45*	-0.27		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	-0.27	-0.11	-0.06	-0.33	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอร์รี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี ANOVA

ANOVA

ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.19	4.00	2.55	10.89	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.70	268.00	0.23		
	รวม	72.89	272.00			
เวลาที่ใช้ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.57	4.00	1.14	4.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.34	268.00	0.25		
	รวม	70.91	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.00	4.00	0.25	3.60	0.01*
	ภายในกลุ่ม	18.60	268.00	0.07		
	รวม	19.60	272.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบด้วยวิธี ANOVA เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงานและด้านเวลาที่ใช้ในงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังแสดงในตารางที่ 4.30 - 4.31

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาด้วย วิธี Scheffe

	\bar{x}	คุณภาพของงานกับระดับการศึกษา				
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.06	4.01	4.34	4.16	3.58
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.06					
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.01	-0.05				
อนุปริญญา/ปวส.	4.34	-0.28*	-0.33*			
ปริญญาตรี	4.16	-0.10	-0.14	-0.18		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	-0.48*	-0.44*	-0.76*	-0.58*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. พนักงานที่มีระดับการศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี Scheffe

	X	เวลาที่ใช้ในงานกับระดับการศึกษา				
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.24	3.85	4.03	4.30	3.96
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.24					
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.85	-0.39				
อนุปริญญา/ปวส.	4.03	-0.21	-0.18			
ปริญญาตรี	4.30	-0.06*	-0.45*	-0.27		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	-0.27	-0.11	-0.06	-0.33	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	3.41	3.00	269.00	0.02*
ปริมาณงาน	18.49	3.00	269.00	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	9.15	3.00	269.00	0.00*
ค่าใช้จ่าย	5.31	3.00	269.00	0.00*
รวม	8.41	3.00	269.00	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบวิธี Welch

Robust Tests of Equality of Means

	Statistica	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	16.19	3.00	114.33	0.00*
ปริมาณงาน	7.55	3.00	92.71	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	5.86	3.00	95.81	0.00*
ค่าใช้จ่าย	46.69	3.00	99.36	0.00*
รวม	18.14	3.00	95.84	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.34 - 4.37

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{X}	คุณภาพของงานกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001 บาท- 15,000 บาท	15,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		4.32	4.00	3.94	4.38
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4.32				
9,001 บาท- 15,000 บาท	4.00	-0.32*			
15,001 บาท- 20,000 บาท	3.94	-0.38*	-0.06		
20,001 บาทขึ้นไป	4.38	-0.06	-0.38*	-0.44*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท – 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 บาท - 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	ปริมาณงานกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001 บาท- 15,000 บาท	15,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		4.04	3.85	4.17	4.15
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4.04				
9,001 บาท- 15,000 บาท	3.85	-0.18			
15,001 บาท- 20,000 บาท	4.17	-0.14	-0.32*		
20,001 บาทขึ้นไป	4.15	-0.12*	-0.30*	-0.02	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 บาท - 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	เวลาที่ใช้ในงานกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001 บาท- 15,000 บาท	15,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		4.23	3.86	4.01	4.07
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4.23				
9,001 บาท- 15,000 บาท	3.86	-0.37*			
15,001 บาท- 20,000 บาท	4.01	-0.22	-0.15		
20,001 บาทขึ้นไป	4.07	-0.16*	-0.21	-0.06	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาทมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาทพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	ค่าใช้จ่ายกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001 บาท- 15,000 บาท	15,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.32	4.00	3.96	4.28
ต่ำกว่า 9,000 บาท	3.32				
9,001 บาท- 15,000 บาท	4.00	-0.68*			
15,001 บาท- 20,000 บาท	3.96	-0.64*	-0.04		
20,001 บาทขึ้นไป	4.28	-0.96*	-0.28*	-0.32*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	2.49	2.00	270.00	0.09
ปริมาณงาน	4.42	2.00	270.00	0.01*
เวลาที่ใช้ในงาน	4.64	2.00	270.00	0.01*
ค่าใช้จ่าย	9.34	2.00	270.00	0.00*
รวม	4.22	2.00	270.00	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่าย จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.39 ส่วนด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน จึงต้องทำการทดสอบด้วยวิธี ANOVA ดังแสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยการทดสอบวิธี Welch

Robust Tests of Equality of Means

	Statistica	df1	df2	Sig.
ปริมาณงาน	3.64	2.00	98.09	0.03*
เวลาที่ใช้ในงาน	10.52	2.00	116.25	0.00*
ค่าใช้จ่าย	5.64	2.00	85.55	0.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3 ด้าน คือ ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และ ค่าใช้จ่าย จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.40 - 4.42

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{X}	ปริมาณงานกับสถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.97	3.98	4.21
โสด	3.97			
สมรส	3.98	0.00		
หม้าย/หย่าร้าง	4.21	-0.24	-0.23*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	เวลาที่ใช้ในงานกับสถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.91	3.95	4.17
โสด	3.91			
สมรส	3.95	-0.04		
หม้าย/หย่าร้าง	4.17	-0.26*	-0.21*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาที่ใช้ในงาน จำแนก ตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{X}	ค่าใช้จ่ายกับสถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.85	3.94	4.22
โสด	3.85			
สมรส	3.94	-0.09		
หม้าย/หย่าร้าง	4.22	-0.36*	-0.28*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพสมรส ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยการทดสอบวิธี ANOVA

ANOVA						
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.53	2.00	7.76	36.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	57.36	270.00	0.21		
	รวม	72.89	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2.00	0.82	12.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	17.95	270.00	0.07		
	รวม	19.60	272.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบด้วยวิธี ANOVA เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี Scheffe

	\bar{X}	คุณภาพของงานกับสถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.52	3.92	4.26
โสด	4.52			
สมรส	3.92	-0.60*		
หม้าย/หย่าร้าง	4.26	-0.26*	-0.34*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	16.46	3.00	269.00	0.00*
ปริมาณงาน	2.43	3.00	269.00	0.07
เวลาที่ใช้ในงาน	4.80	3.00	269.00	0.00*
ค่าใช้จ่าย	2.48	3.00	269.00	0.06
รวม	1.57	3.00	269.00	0.20

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแปรปรวนประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.46 ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน จึงต้องทำการทดสอบด้วยวิธี ANOVA ดังแสดงในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี Welch

Robust Tests of Equality of Means

	Statistica	df1	df2	Sig.
คุณภาพของงาน	22.73	3.00	133.07	0.00*
เวลาที่ใช้ในงาน	0.67	3.00	121.02	0.57

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน คุณภาพของงาน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.47 ส่วนเวลาที่ใช้ในงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตาม อายุการทำงาน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	\bar{x}	คุณภาพของงานกับอายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.43	4.14	4.10	3.93
ต่ำกว่า 1 ปี	4.43				
1-5 ปี	4.14	-0.28*			
6-10 ปี	4.10	-0.32*	-0.04		
10 ปีขึ้นไป	3.93	-0.49*	-0.21*	-0.17	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี ANOVA

ANOVA						
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.06	3.00	1.69	6.07	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.86	269.00	0.28		
	รวม	79.92	272.00			
เวลาที่ใช้ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3.00	0.07	0.28	0.84
	ภายในกลุ่ม	70.69	269.00	0.26		
	รวม	70.91	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3.00	0.58	8.68	0.00*
	ภายในกลุ่ม	17.87	269.00	0.07		
	รวม	19.60	272.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบด้วยวิธี ANOVA เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ปริมาณงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังแสดงในตารางที่ 4.49 ส่วนด้าน เวลาที่ใช้ในงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ด้วยวิธี Scheffe

	\bar{x}	ปริมาณงานกับอายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.20	4.07	3.84	4.12
ต่ำกว่า 1 ปี	4.20				
1-5 ปี	4.07	-0.12			
6-10 ปี	3.84	-0.36*	-0.23		
10 ปีขึ้นไป	4.12	-0.08	-0.05	-0.28*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยใช้สถิติโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) ด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใดซึ่งวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถือเป็นข้อตกลงเบื้องต้นข้อหนึ่งของกาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จของงาน	0.128*	0.035	ต่ำมาก
การยอมรับนับถือ	0.064	0.289	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ลักษณะของงาน	0.180**	0.003	ต่ำมาก
ความรับผิดชอบ	0.126*	0.037	ต่ำมาก
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	0.017	0.782	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
นโยบายการบริหาร	-0.199**	0.001	ต่ำมาก
การนิเทศ	-0.27	0.653	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รายได้และค่าตอบแทน	0.220**	0.000	ต่ำมาก
ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	-0.057	0.350	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.143*	0.018	ต่ำมาก
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.043	0.481	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สภาพทางวิชาชีพ	-0.244**	0.000	มาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านสภาพทางวิชาชีพ ($r_{xy} = -0.244$) มีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = 0.128$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = 0.126$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy} = -0.143$) มีความสัมพันธ์ที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = 0.180$) ด้านนโยบายการบริหาร ($r_{xy} = -0.199$) และด้านรายได้และค่าตอบแทน ($r_{xy} = 0.220$) ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = 0.064$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

การทำงาน ($r_{xy} = 0.017$) ด้านการนิเทศ ($r_{xy} = 0.270$) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($r_{xy} = 0.043$)

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.12	0.35		11.91	0.00*
ความสำเร็จของงาน	-0.02	0.03	-0.03	-0.59	0.55
การยอมรับนับถือ	0.00	0.02	0.01	0.21	0.83
ลักษณะของงาน	-0.08	0.02	-0.18	-3.09	0.00*
ความรับผิดชอบ	0.08	0.03	0.16	2.85	0.00*
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	0.10	0.03	0.23	3.65	0.00*
นโยบายการบริหาร	-0.10	0.04	-0.17	-2.71	0.01*
การนิเทศ	0.00	0.04	0.00	0.06	0.96
รายได้และค่าตอบแทน	-0.10	0.04	-0.17	-2.89	0.00*
ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.01	0.03	0.02	0.39	0.70
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.15	0.02	0.35	6.08	0.00*
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	-0.05	0.03	-0.10	-1.55	0.12
สภาพทางวิชาชีพ	-0.03	0.03	-0.07	-1.26	0.21
R = 0.52 R² = 0.27 R²_{gdj} = 0.24 Df_{reg} = 12 df_{res} = 260 F = 8.19 S.E. = 0.23 Sig. = 0.00*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เท่ากับ 0.52 ($R=0.52$) โดยวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ทุกด้านเท่ากัน หมายความว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คิดเป็นร้อยละ 0.27 ($R^2 = 0.27$) หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณการ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เท่ากับ 0.23 (S.E. = 0.23) ส่วนตัวแปรความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การนิเทศ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสภาพทางวิชาชีพ ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลของตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.35 หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมากขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.35 หน่วย รองลงมา คือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.23 หมายความว่า ถ้าความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.23 หน่วย

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.52 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
2	อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
3	ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
4	รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
5	สถานภาพการสมรสที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
6	อายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.53 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	ความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓
2	การยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓
3	ลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
4	ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
5	ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
6	นโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
7	การนิเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
8	รายได้และค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
9	ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓
10	สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	
11	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓
12	สภาพทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		✓

จากตารางที่ 4.53 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การนิเทศ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย และสภาพทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถสรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 273 คนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.เป็นส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีอายุงาน 6 - 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.97) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{x}=3.90$, S.D.=0.47) ความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.53) นโยบายการบริหาร ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.45) รายได้และค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.44) การนิเทศ ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.48) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.54) สภาพทางวิชาชีพ ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.62) ลักษณะของงาน ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.61) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.62) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.52$, S.D.=0.60) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.42$, S.D.=0.63)

ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.87) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับมากทุกข้อ คือ ข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.98$, S.D.=1.00) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.99) และท่านได้รับคำชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\bar{x}=3.95$, S.D.=1.00) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน มีระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ท่านได้ ($\bar{x}=3.69$, S.D.=1.04) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=3.67$, S.D.=1.05) และลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{x}=3.62$, S.D.=1.08) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงานหน้าที่อื่น นอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.93) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในงานที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.99$, S.D.=0.96) และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.73$, S.D.=0.99) ตามลำดับ

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ งานที่ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.97) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในด้านในการทำงาน ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.98) ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหาร มีระดับมากทุกข้อ คือ บริษัทมีนโยบายและการบริหาร ที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายและการบริหาร ที่ทำให้รู้สึกมั่นคงในระยะยาว ($\bar{x}=3.81$, S.D.=0.90) และบริษัทมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ด้านการนิเทศ มีระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือใน ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{x}=3.86$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือเรื่องการทำงานกับผู้บริหาร ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.97) และผู้บริหาร มีการแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.92) ตามลำดับ

ด้านรายได้และค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ คือ รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือครองชีพ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.75) และการปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.35$, S.D.=0.98) และมีระดับแรงจูงใจมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}=3.78$, S.D.=1.00) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ($\bar{x}=3.43$, S.D.=1.09) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง 1 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศและเสียงมีความเหมาะสม ($\bar{x}=3.22$, S.D.=1.156) และมีระดับแรงจูงใจมาก คือ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.94) รองลงมา คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน ($\bar{x}=3.46$, S.D.=1.00)

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมากทุกข้อ คือ บริษัทจัดระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.69) รองลงมา คือ บริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน ($\bar{x}=3.64$, S.D.=1.01) และบริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน ($\bar{x}=3.56$, S.D.=0.96)

ด้านสภาพทางวิชาชีพ มีระดับมากทุกข้อ คือ พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย เป็นสัดส่วน ($\bar{x}=3.95$, S.D.=1.09) รองลงมา คือ งานที่ทำมีโอกาสในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.95) และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สร้างความภาคภูมิใจ ($\bar{x}=3.42$, S.D.=0.99)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ คุณภาพของงาน ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ปริมาณงาน ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.54) เวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.51) ค่าใช้จ่าย ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.76) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.82)

ด้านปริมาณงาน มีระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้ ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.83) ท่านสามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.80) และจำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ไป ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.77) และท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.86)

ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านสามารถ ดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากรในการผลิตได้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.94) และท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากรในการผลิตได้ ($\bar{x} = 3.84$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานะภาพสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การนิเทศ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย และสภาพทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบมาอภิปราย ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การยอมรับนับถือ รองลงมา คือความสำเร็จของงานและด้านที่น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานีวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้าน

การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขา ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขต งาน และปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี โคเมฆารัตน์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่อยู่ใน ระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านลักษณะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองและ การบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วจะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และจากผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรรัตน์ โกงเกษร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศ ไทย) จำกัด ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปาน กลาง โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และระดับปานกลาง จำนวน 12 ด้านได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาด้านความมั่นคงของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ของงานที่ทำด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผู้บังคับบัญชาที่รู้ งานเป็นอย่างดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเติบโตในตนเองและอาชีพ ด้านการยอมรับ นับถือตามลำดับ แตกต่างจากที่ผู้วิจัยได้รับ แรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยค่าจูง ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปัจจัยค่าจูง ตามระดับ แรงจูงใจ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่ให้ระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การนิเทศรองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานนโยบายและ การบริหารสภาพทางวิชาชีพรายได้และค่าตอบแทนตามลำดับความสัมพันธ์อันดับกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นด้านที่ให้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ฐาติรัตน์ สุขเสาร์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชี บริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน ของงานวิจัย และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี ในด้าน ปัจจัยค่าจูงพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการ

นิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินา โซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณภาพของงาน รองลงมา คือ ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และด้านที่น้อยที่สุดคือค่าใช้จ่าย ซึ่งจากผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญฉวี สุนนตา (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานรองลงมาได้แก่เทคนิคในการทำงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉวี สุนนตา (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษพบว่า ทางด้านประสิทธิภาพในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานรองลงมาได้แก่เทคนิคในการทำงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับและผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สิงห์ชัย (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสะอาด ด้านการทันเวลา ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน ด้านการรักษาวินัย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านปริมาณงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการระบบงาน และด้านความน่าไว้วางใจ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือ มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึง

ควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้างานสำเร็จจะมีคนยอมรับในความสามารถของตัวเอง ได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงาน จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และรับฟังข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีแรงผลักดันและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานให้ระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด ดังนั้นควรพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องมีความเหมาะสมกับงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และเหมาะสมกับงานในแต่ละงานที่ผลิตด้วย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการควบคู่กับหัวหน้างาน จะทำให้ได้มุมมองหลายมิติเพิ่มมากขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

5.4.3 ในการทำวิจัยในอนาคต อาจมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูล อาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล ถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์ราชการ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (31/12/2557). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
สืบค้นจาก <http://ayutthaya.go.th/Ayu/Economy.html>
- กัญจน์ภูษิต์ สุนันทา. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกียรติชัย ประภากรวิริยะ. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- เกรียงไกร เกสร. (2553). **การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ
กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ**. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด
โรงงานปทุมธานี**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชฎาณิศ นามวงศ์. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอ ไอ เอ
จำกัดในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฐาติรัตน์ สุขเสาร์. (2554). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐชานัน พิสุทธิโยธิน. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์
กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐชา ทรัพย์ไพศาล. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร**.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.**
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย).** ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชรัตน์ โกงเกษร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเค็ค อีเล็คโทรนิคส์(ประเทศไทย)จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปราณี โคเมฆารัตน์. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ.** ค้นคว้าอิสระวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). **ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร.** ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พุทธประทุม ต้นสูงเนิน. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาชิ อินดัสเตรียล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เขตอุตสาหกรรมภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุดพิพงษ์ ชิบเข. (2555). **ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G-Able จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาการจัดการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรวิสา บัวทอง. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไฮแอ็นซ์ จำกัด.** ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- มันฤทัย นิรันรัตน์. (2553). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตงามวงศ์วาน.** ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: ปันณรัชต์.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสังกัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วัฒน์ชนาภา จิระเมธีพันธ์. (2554). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วนิดา กิจกาญจนไพบูลย์. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในบริษัท เอ็กซ์วายแชนด์ จำกัด**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรษ อุทธา. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัด อุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตบางแค**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน มิสสิเนส เวิลด์.
- ศิริพร นพรัตน์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิวพร แก้วคุ้ม. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุธิภา สายเจริญ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ บุญเลิศ. (2552). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพร สิงห์ชัย. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อมรรัตน์ ชูแก้ว. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทอมกุด แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- BOI Advisor (สืบค้นเมื่อ 01/11/2558). การส่งเสริมการลงทุนคืออะไร. สืบค้นจาก <http://boiadvisor.blogspot.com/2013/02/boiinvestment.html>
- Dubrin, J.A. & R.D. Ireland. (1993). **Management Organization**. 2nd ed. Ohio south Western College Publishing.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York: Mc Graw – Hill.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation of Work**. 2nd ed. New York: John Wiley Andersons Inc.
- Jackson, B. Johnson, S. Freddie, L. George, N. (2014). **Employee Motivation, Job Satisfaction and Organizational Performance in Uganda’s Oil Sub-sector**. Global Advanced Research Journal of Management & Business Studies (ISSN: 2315-5086) Vol. 3(7) pp. 315-324, July, 2014.
- Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. (2003). **Managing Human Resources through Strategic Partnership Canada**: Thomson South-Western
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Appleton century – crofts.
- McClelland, D.C. et al. (1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton century century – crofts.
- Owens. Robert G. (1987). **Organizational Behavior in Education**. 3rd ed. New Jersey: Perntice Hall International.
- NOVABIZZ (สืบค้นเมื่อ 01/11/2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation**. สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- Petersen, Elmore & Plowman, Grosvenor E. (1953). **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York: The Mcnanla Press Company.
- Schermerhorn Hunt & Osborn. (2002). **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administrative Behavior**. New York : Mc Millan.
- Song, L. Wang, Y. & Wei, Jiangru. (2007). “**Revisiting motivation preference within the Chinese context: an empirical study.**” Chinese Management Studies 1.
- THE WORLD BANK (31/1/2558). **ทิศทางเศรษฐกิจโลกปี 2558**. สืบค้นจาก <http://www.worldbank.org/th/news/press-release/2015/01/13/global-economic-prospects-improve-2015-divergent-trends-pose-downside>
- Ukaaejiofo Rex Uzonnz. (2013). **Impact of motivation on employees performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus**.
- Yamane,T. (1967).**Elementary Sampling Theory**.USA : Prentice Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ประวัติเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ประวัติเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับประกาศจากกระทรวงอุตสาหกรรมฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2538 ภายใต้บริษัท วังจุฬาเรียลเอสเตท จำกัด ที่ตั้ง 196 ถนนพหลโยธิน ตำบลวังจุฬา อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทรศัพท์ 035-721224 โทรสาร 035-721804 โดยมีนายพิชณ อังคะนาวิน ดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการโครงการในปัจจุบัน

เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ทั้งหมด 176 ไร่ ประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 108 บริษัท ซึ่งภายในพื้นที่โครงการมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า และที่อยู่อาศัยอย่างเป็นสัดส่วนและเป็นระบบ

ในการบริหารงานขององค์การจะมีการเลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นมาบริหารโครงการเพื่อร่วมมือกันในการบริหารจัดการและดูแลโครงการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณูปโภค ด้านการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ด้านการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง ด้านการบำบัดน้ำเสีย และการจำกัดขยะที่เกิดจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ คณะกรรมการ 1 ชุดจะดำรงตำแหน่ง 2 ปี ซึ่งมีคณะกรรมการทั้งหมด 15 ท่าน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกจากตัวแทนของบริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ภายในโครงการเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการทั้ง 15 ท่านจะเข้าร่วมประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อปรึกษาหารือและหาแนวทางในการพัฒนาโครงการให้เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ประกอบการและบุคคลภายนอกที่จะเข้ามาร่วมทำงาน

รายชื่อคณะกรรมการชุดที่ 9 ปี 2558

ลำดับ	รายชื่อ	ชื่อบริษัท	ตำแหน่ง
1	คุณสมชาย อังคธาร	บริษัท พาเร็นทอล แฟล็กซ์เซอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ประธาน
2	คุณธนากร ชาวนาแก้ว	บริษัท ไมโคเวฟ เทคโนโลยี จำกัด	รอง ประธาน
3	คุณฐิติมา อูร์พีพล	บริษัท วัจจุชาติเวลลอปเมนต์ (2004) จำกัด	ற்றுญญิก
4	คุณยงยุทธ์ ตั้งจิตปิยะนนท์	บริษัท ยุทธนันท์ อุตสาหกรรม จำกัด	กรรมการ ที่ปรึกษา
5	คุณสุพจน์ สุธรรมสาโรช	หจก.พี.เอส.ทูลส์	กรรมการ
6	คุณเนาวรัตน์ ดาวเรือง	หจก.นพแอร์ เซอร์วิส	กรรมการ
7	คุณสุภาพร กาญจนสุธรรม	บริษัท คัพเวอร์ เอเชีย จำกัด	กรรมการ
8	คุณสมจิตนา ศรีใบร่	บริษัท แซมโก้ โซกิ (ไทยแลนด์) จำกัด	กรรมการ
9	คุณจิตสิริ ชวางษ์	บริษัท นางาโน่ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	กรรมการ
10	คุณดวงดาว ล้อมกัน	บริษัท โซเค นากาโน (ไทยแลนด์) จำกัด	กรรมการ
11	คุณศรศักดิ์ ประภาภมล	บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด	กรรมการ
12	คุณอุทัย เนินงาม	บริษัท ผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทย จำกัด	กรรมการ
13	คุณสมชัย พงษ์พิศทักษ์	บริษัท โกลเด็นโปรดักส์ กรุ๊ป อินดัสตรี จำกัด	กรรมการ
14	คุณสมพร คณากุล	บริษัท คิงไบรท์ จำกัด	กรรมการ
15	คุณจักรพันธ์ มหวรรณ	บริษัท เอ็มเอฟดี พรินซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด	กรรมการ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....
แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เข็มจิรา ทองอร่าม

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 18 - 25 ปี 2. 26 - 30 ปี 3. 31 - 35 ปี
 4. 36 - 40 ปี 5. 41 - 45 ปี 6. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 3. อนุปริญญา/ปวส.
 4.ปริญญาตรี 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้/เดือน

1. ต่ำกว่า 9,000 บาท 2. 9,001 บาท - 15,000 บาท
 3. 15,001 บาท - 20,000 บาท 4. 20,001 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่าร้าง

6. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 - 5 ปี 3. 6 - 10 ปี
 4. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
1.3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ					
2. การยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับคำชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
2.2 ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงานของท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
3. ลักษณะของงาน					
3.1 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
3.2 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน					
3.3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ท่านได้					
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน					
4.2 ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในงานที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4.3 ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานหน้าที่อื่น นอกเหนือจากงานประจำ					
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
5.1 งานที่ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
5.2 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาความรู้ และ ทักษะในด้านในการทำงาน					
ปัจจัยค้ำจุน					
6. นโยบายการบริหาร					
6.1 บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ					
6.2 บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้รู้สึกมั่นคง ในระยะยาว					
6.3 บริษัทมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและ ปกครองพนักงานให้การประสานงานภายในบริษัท มีความสะดวก					
7. การนิเทศ					
7.1 ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนด					
7.2 ผู้บริหารมีการแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไข ข้อบกพร่องในการทำงาน					
7.3 ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือเรื่องการทำงานกับ ผู้บริหาร					
8. รายได้และค่าตอบแทน					
8.1 เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน					
8.2 รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือครองชีพ					
8.3 การปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม					
9. ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น					

ปัจจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
9.3 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย					
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.1 มีอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน					
10.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ					
10.3 สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศและเสียงมีความเหมาะสม					
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
11.1 บริษัทจัดระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11.2 บริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน					
11.3 บริษัทมีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
12. สภาพทางวิชาชีพ					
12.1 ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สร้างความภาคภูมิใจ					
12.2 พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน					
12.3 งานที่ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. คุณภาพของงาน					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท					
1.2 ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับ ผู้บังคับบัญชา					
2. ปริมาณงาน					
2.1 ท่านสามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด					
2.2 จำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสมดุลกับวัตถุดิบและ อุปกรณ์ที่ใช้ไป					
2.3 ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสีย ในกระบวนการผลิตได้					
3. เวลาที่ใช้ในงาน					
3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันเวลาที่กำหนดไว้					
3.2 ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน					
4. ค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม					
4.2 ท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากร ในการผลิตได้					
4.3 ท่านสามารถ ดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC)

ผลประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
 บริษัทอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผล รวม	IOC
	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
3	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ	1	1	0	2	0.67
รวม						0.89
	การยอมรับนับถือ					
4	ท่านได้รับคำชมเชยด้านการปฏิบัติงานจาก หัวหน้างาน	0	1	1	2	0.67
5	ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยด้านการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
6	ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำเกี่ยวกับงานของ ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
รวม						0.89
	ด้านลักษณะของงาน					
7	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตาม ความรู้ความสามารถของท่าน	0	1	1	2	0.67
8	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผล รวม	IOC
9	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้ท่านได้	1	1	1	3	1
รวม						0.89
	ด้านความรับผิดชอบ					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	2	0.67
11	ท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในงานที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0	1	2	0.67
12	ท่านมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงานหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานประจำ	1	1	1	3	1
รวม						0.78
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
13	งานที่ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	3	1
14	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในด้านในการทำงาน	1	0	1	2	0.67
รวม						0.84
	ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร					
15	บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
16	บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในระยะยาว	0	1	1	2	0.67
17	บริษัทมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก	1	1	0	2	0.67
รวม						0.78
	ด้านการนิเทศ					
18	ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนด	1	0	1	2	0.67

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผล รวม	IOC
19	ผู้บริหารมีการแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน	1	0	1	2	0.67
20	ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือในเรื่องการทำงานกับผู้บริหาร	0	1	1	2	0.67
รวม						0.67
	ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน					
21	เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน	1	1	1	3	1
22	รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือครองชีพ	1	1	1	3	1
23	การปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
รวม						1
	ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1
25	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	0	1	1	2	0.67
26	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	0	1	1	2	0.67
รวม						0.78
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
27	มีอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน	1	1	1	3	1
28	มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1
29	สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศและเสียงมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
รวม						1

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผล รวม	IOC
	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
30	บริษัทจัดระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	1	1	2	0.67
31	บริษัทจัดระบบเพิ่มความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1
32	บริษัทมีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0	1	1	2	0.67
	รวม					0.78
	ด้านสภาพทางวิชาชีพ					
33	ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สร้างความภาคภูมิใจ	1	0	1	2	0.67
34	พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย เป็นสัดส่วน	1	0	1	2	0.67
35	งานที่ทำมีโอกาสในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0	1	1	2	0.67
	รวม					0.67
	คุณภาพของงาน					
36	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	3	1
37	ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
	รวม					1
	ปริมาณงาน					
38	ท่านสามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด	1	1	1	3	1
39	จำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ไป	1	1	1	3	1
40	ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้	0	1	1	2	0.67
	รวม					0.89

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผล รวม	IOC
	เวลาที่ใช้ในงาน					
41	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทันเวลาที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1
42	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็วเมื่อ เปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน	1	1	1	3	1
	รวม					1
	ค่าใช้จ่าย					
43	ท่านใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	3	1
44	ท่านสามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากร ในการผลิตได้	1	1	1	3	1
45	ท่านสามารถ ดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ใน การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.67
	รวม					0.89
	รวมทุกด้าน	33	39	43	115	38.33
	ค่า IOC					0.89

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่า Reliability

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.95	48

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	3.23
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.88	30

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	ชมจิรา ทองอร่าม
วัน เดือน ปี ที่เกิด	3 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 126/9 หมู่ 3 ตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2550	บริษัท อาชาตะ เคมีคอล จำกัด ตำแหน่งฝ่ายจัดซื้อ
พ.ศ. 2554	บริษัท ฟงตั้ง สโตน โปรดักท์ จำกัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายและ Admin
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายและการตลาด
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เคียวเซ่ แพคตอรี (ประเทศไทย) จำกัด 144 หมู่ 7 ตำบลสนับทึบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170