



แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

จากรรรณ กมลสินธุ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2548

ISBN 974-9746-80-5

The Employees Performance Incentive in Navanakorn
Industrial Promotion Zone

Charuwan Kamolsin

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Master of Business Administration
Department of Business Administration
Graduate School Dhurakij Pundit University
2005

ISBN 974-9746-80-5

เลขทะเบียน.....	0183964
วันลงทะเบียน.....	23 ก.พ. 2549
เลขเรียกหนังสือ.....	กท 658.40714 ว3375 [1541]

กท



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร

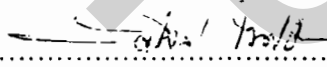
เสนอโดย น.ส.จรรุวรรณ กมลสินธุ์

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

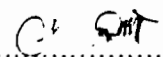
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน

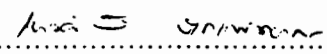
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.วินัย รังสินันท์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.อศิลता พงศ์ยี่หล้า)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รศ.ดร.วินัย รังสินันท์)


..... กรรมการ
(ดร.เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์)

วันที่ 17 เดือน 1.0. พ.ศ. 48

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจและมีความหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความคิดที่หลากหลายและมีมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของสังคมไทย ความตั้งใจของผู้เขียนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. อติลล่ำ พงศ์ยี่หล้า ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งกรุณาสละเวลาและกำลังกายให้คำแนะนำที่มีคุณค่าตลอดจนดูแลตรวจแก้ไขอย่างเอาใจใส่ อีกทั้งยังให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รั้งสินันท์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในความกรุณาให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งสละเวลาอันมีค่าในการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้เขียน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ทุกท่าน ที่สละเวลา และมีความยินดีให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ในท้ายที่สุดนี้ ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังให้มีความสำคัญของการศึกษา และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งแก่ผู้เขียน ขอระลึกถึงพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่เคยถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ และระลึกถึง พี่ น้อง ทุกคนที่ให้กำลังใจ ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จอย่างแท้จริง

จารุวรรณ กมลสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประเด็นปัญหาการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์.....	10
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ.....	11
ประเภทของแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19
ข้อมูลเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร.....	31
หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานประกอบการ.....	33
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือ.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 การวิเคราะห์ผลการศึกษา	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล	44
การนำเสนอข้อมูล.....	45
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม อุตสาหกรรม นวนคร	54
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร	59
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการยกระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ	96
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
อภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะ	124
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	125
บรรณานุกรม	126
ประวัติผู้เขียน	131

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y	23
2	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	26
3	แสดงจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง 44 แห่ง	39
4	สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ	45
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็น ของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน	54
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็น ของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	55
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็น ของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านลักษณะของงาน	56
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็น ของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความรับผิดชอบ	57
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็น ของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความก้าวหน้า	58
10	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน	59
11	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน	69
13	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	76
14	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน	82
15	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	87
16	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน	92
17	แสดงความถี่ของประเด็นข้อเสนอแนะ ในการยกระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร	96

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	7
2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	20
3	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg	27
4	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านเพศ	48
5	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านอายุ	49
6	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านวุฒิการศึกษา	49
7	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	50
8	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
9	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน	51
10	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านลักษณะของงาน	51
11	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่	52
12	แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านขนาดของสถานประกอบการ	53

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร
 ชื่อนักศึกษา จารุวรรณ กมลสินธุ์
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์
 สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
 ปีการศึกษา 2548

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งของงาน ลักษณะของงาน ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ รวมทั้งเพื่อทราบข้อเสนอนแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานมีผลปรากฏ ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่าง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม

นวนคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการประมวลข้อเสนอแนะของพนักงาน ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท เพื่อลดภาระการบำรุงรักษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานควรเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรให้พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในงานที่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ควรปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่พนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ควรลดการทำงานเป็นกะ ควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับพนักงาน และควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ทางด้านวิชาการในงานที่รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเปลี่ยนหน้าที่ หรือแผนก ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจแก่พนักงาน และควรเพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นธรรม และเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ควรพิจารณาหรือเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทได้แสดงความรู้ ความสามารถก่อนรับบุคคลภายนอก

9

Thesis Title : The Employees Performance Incentive in Navanakorn Industrial Promotion Zone
Name : Charuwan Kamolsin
Thesis-Advisor : Assoc. Prof. Wirat Sanguanwongwan
Co-Thesis-Advisor : Assoc. Prof. Dr. Winai Rungsinan
Department : Business Administration (Management)
Academic Year : 2005

Abstract

This research aims at the study of the performance incentive in comparison of the factors effecting the performance incentive classified in accordance with sex, age, educational qualification, period of employment, average monthly salary, job position, job description, type of business place's industry and size of the business place as well as to know about the recommendations of the employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone on the raising of the performance incentive level.

The result of the data analysis with respect to the overall incentive and in all aspects found that the employees in the Navanakorn Industrial Promotion Zone were having their opinions expressed about the performance incentive in the intermediate level.

The result of the assumption test as follows : the result of comparison of employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone with different sexes, overall opinions with respect to the motivation factors that produces the performance incentive were having differences at the statistical significance of 0.05 level which was in consistence with the given assumption. The result of the comparison of employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone with different ages, overall opinions with respect to the motivation factors that produced the performance incentive were having differences at the statistical significance of 0.05 level, which was in consistence with the given assumption. The result of the comparison of employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone with different educational qualifications, overall opinions with respect to the motivation factors that produced the performance incentive were having differences at the statistical significance of 0.05 level which was in consistence with the given assumption. The result of the comparison of employees in the Navanakorn Industrial Promotion Zone with the different employment period in overall picture and in all aspects, were having no difference in the opinions on the motivation factors that produced the performance incentive which was inconsistent with the given assumption. The result of the comparison of employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone with different average monthly income, overall opinions with respect to the motivation factors that produced the performance incentive were having differences at the statistical significance of 0.01 level, which was consistent with the given assumption and the result of the comparison of the employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone with the different job positions, overall opinions with respect to the motivation factors at the statistical significance of 0.05 level which was in consistence with the given assumption.

The result of the employees' recommendations processing in raising the level of the performance incentive of employees in Navanakorn Industrial Promotion Zone in term of each aspect of recommendation issues are as follows : On the successful employment, the superiors should pay equal attention to the employees and the campaign on the employees' maintenance of the Company's properties should be made in order to reduce the Company's maintenance expenses. On the respectability, the Superiors should express their admiration and compliment when their subordinates have completed their jobs. They should candidly accept to listen to the recommendations and comments on the subordinates performances. The employees should pay respect and honor each other. The employees should be provided with the opportunity to participate in the meetings and solve the problems for what they have done or been assigned. The superiors should behave themselves as the good model of the employees. On the job descriptions, the salaries or wages should be raised accordingly to the present economic situation, working in shifts should be reduced, the personal safety devices should be provided for the employees and to encourage the employees to enhance their technical knowledge and skills for the jobs they are responsible for. On the responsibility, the employees should be given with the opportunities to have their duties or departments changed or replaces. The employees should be encouraged by their superiors and the number of employees should be increased to suit with the job capacity. On the working progress, the employees should be encouraged to participate in the training for adding knowledge and experiences relating to their duties, the salaries should be adjusted to be in consistence with their abilities and performances. They should be given with the opportunity to be fairly advanced for their employment and whenever the positions are vacant the employees should be given with opportunities to show their knowledge and abilities to the company before accepting the outside applicants.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2500 เห็นได้จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาทางอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งพุทธศักราช 2520 ประเทศไทยได้มุ่งการพัฒนาทางด้านการลงทุน มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม และการส่งเสริมการลงทุน การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติเกือบทุกฉบับ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙) จึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ ในด้านแนวคิดที่ยึด "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี "คน" เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ก็ได้จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกลุ่มของเอกชนเป็นแห่งแรกของประเทศ ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2514 ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีการพัฒนาอุตสาหกรรมทำให้มีบทบาทชี้นำภาคเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2530 โดยมีบทบาทเด่นชัดในเรื่องการผลิต การจ้างงาน การกระจายรายได้ และการส่งออก อุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อาหาร สิ่งทอ อัญมณี พลาสติก ยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ก่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศจำนวน 4.8 ล้านคน หรือร้อยละ 14.50 ของการจ้างงานรวม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) และภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคที่ทำรายได้เป็นเงินตราเข้าประเทศมากที่สุด โดยในปีพุทธศักราช 2544 มีมูลค่าการส่งออก 2.6 ล้านล้านบาท ทำให้ดุลการค้าเกินดุลติดต่อกัน 4 ปี หลังจากที่ก่อนหน้านี้ประเทศไม่เคยได้ดุลการค้า นับตั้งแต่นั้นมาบทบาทของกระทรวงอุตสาหกรรมก็มีมากขึ้นตามลำดับ ตามการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยที่พัฒนาขยายตัวอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

จากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมทำให้สถานประกอบการทุกแห่งมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น คือ จะทำอย่างไรที่จะมีพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความรอบครอบ ซึ่งถือได้ว่าพนักงานเป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจทั้งในแง่บวกและแง่ลบ การที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ และที่สำคัญที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานลดต่ำลง อันอาจส่งผลให้การผลิตเป็นไปอย่างล่าช้า หรืออาจจะไม่มีคุณภาพมาตรฐานได้

มาสโลว์ (อ้างใน พันธ์ หันนาคินทร์, 2542) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการของคนไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จะเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นไป

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุทำให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไป ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เพราะพฤติกรรมของมนุษย์ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ นอกจากจะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวและกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงกลไกของพฤติกรรมของบุคคล และวิธีการจูงใจ เพื่อให้สามารถชักจูงกันหรือผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ในปัจจุบัน อีกทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำค่อนข้างจำเจ จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่พอจะเชื่อได้ว่า จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าพนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันหรือไม่ และถ้าปรากฏว่ามีแรงจูงใจที่แตกต่างกันเป็นเพราะเหตุใด และเกิดจากปัจจัยใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ โดยไม่ศึกษาปัจจัยค้ำจุนนั้น เนื่องจาก เฮร์ซเบอร์ก กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แสดงว่า เฮร์ซเบอร์ก ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน จึงพอจะเชื่อได้ว่าปัจจัยจูงใจน่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเฉพาะปัจจัยจูงใจเพียงด้านเดียว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะของพนักงานในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
6. พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประเด็นปัญหาการวิจัย

1. พนักงานที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันมากน้อยเพียงใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร แยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ขนาดของสถานประกอบการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร หรือไม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงความสัมพันธ์ภายในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จะเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และกระตุ้นผู้บริหารหันมาให้ความสนใจเรื่องการจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวนประชากร 37,578 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้ตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 400 คน วิธีการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากจำนวนสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของอุตสาหกรรมแล้วกำหนดจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการจับฉลากรายชื่อของสถานประกอบการทั้งหมด 173 แห่ง (25% ของในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) จำนวนตัวอย่าง 400 คน จะถูกกำหนดมาให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนพนักงานและจำนวนสถานประกอบการตัวอย่างทั้งหมด 44 แห่ง (Proportional Allocation of Sample Size)

3. ขอบเขตด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทั้งปลายปิด และปลายเปิด โดยส่งแบบสอบถามไปที่สถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง ถึงหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Manager) และกระจายสู่พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับล่างตามแผนกต่าง ๆ จำนวนที่ต้องการ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

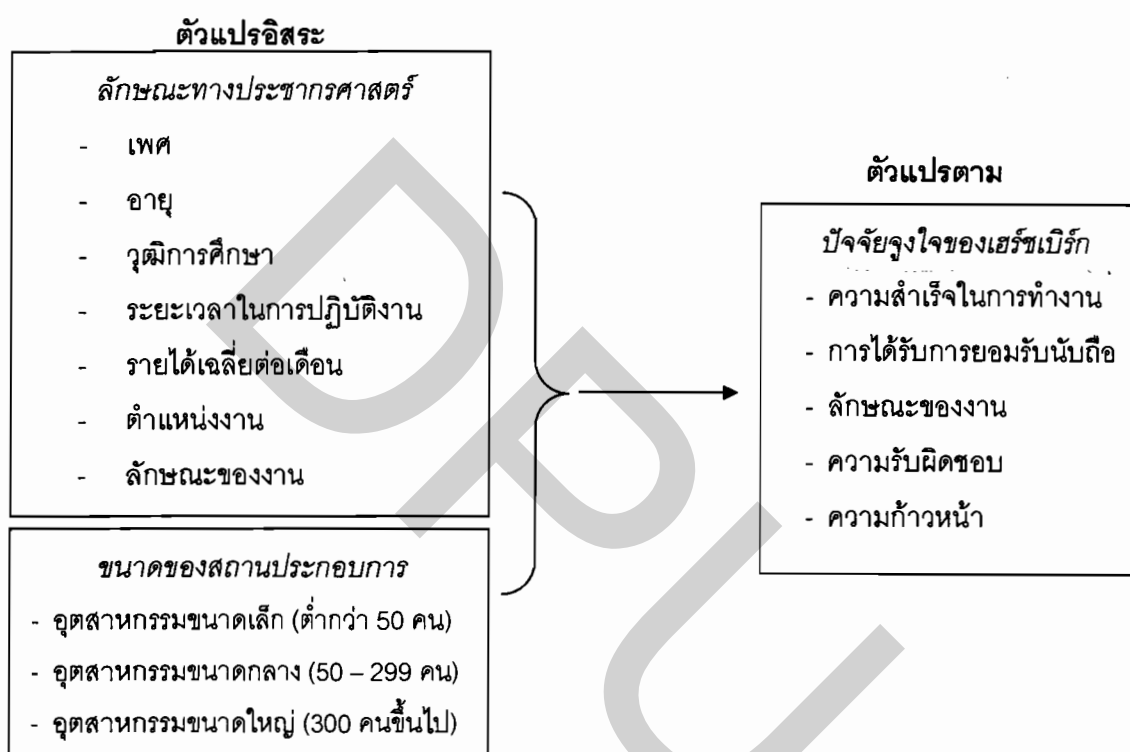
4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ขนาดของสถานประกอบการ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงาน (Work Itself) และ ความก้าวหน้า (Advancement)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เฉพาะปัจจัยจูงใจ รวม 5 ด้าน และกำหนดตัวแปร ดังนี้

ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม



จากกรอบแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสามารถที่จะกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 เพศ คือ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

- 1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ
 - 1.2.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี
 - 1.2.2 อายุตั้งแต่ 20 ถึง 24 ปี
 - 1.2.3 อายุตั้งแต่ 25 ถึง 29 ปี
 - 1.2.4 อายุตั้งแต่ 30 ถึง 34 ปี
 - 1.2.5 อายุตั้งแต่ 35 ถึง 39 ปี
 - 1.2.6 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
- 1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ
 - 1.3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
 - 1.3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น
 - 1.3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
 - 1.3.4 อนุปริญญา หรือ ปวส.
 - 1.3.5 ปริญญาตรี
 - 1.3.6 อื่น ๆ
- 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.4.1 ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1.4.2 ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี
 - 1.4.3 ตั้งแต่ 4 ปี ถึง 5 ปี
 - 1.4.4 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1.5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - 1.5.2 ตั้งแต่ 10,000 ถึง 19,999 บาท
 - 1.5.3 ตั้งแต่ 20,000 ถึง 29,999 บาท
 - 1.5.4 ตั้งแต่ 30,000 ถึง 39,999 บาท
 - 1.5.5 ตั้งแต่ 40,000 ถึง บาทขึ้นไป

- 1.6 ตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.6.2 หัวหน้างานระดับต้น
 - 1.6.3 หัวหน้าระดับกลาง
 - 1.6.4 อื่น ๆ
- 1.7 ลักษณะของงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.7.1 งานสำนักงาน
 - 1.7.2 งานในโรงงาน
 - 1.7.3 งานนอกโรงงาน
 - 1.7.4 อื่น ๆ
- 1.8 ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม
 - 1.8.1 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.8.2 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และยานยนต์
 - 1.8.3 อุตสาหกรรมอาหารและยา
 - 1.8.4 อุตสาหกรรมพลาสติก
 - 1.8.5 อุตสาหกรรมของเล่น
 - 1.8.6 อื่น ๆ
- 1.9 ขนาดของสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.9.1 อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 5 คน)
 - 1.9.2 อุตสาหกรรมขนาดกลาง (50 – 299 คน)
 - 1.9.3 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Hertzberg's Two - Factors Theory of Motivation) เฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้
- 2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
 - 2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 2.4 ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - 2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับล่าง ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในแต่ละแผนกขององค์การ ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (กรณีแบ่งตามจำนวนพนักงาน กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม) ที่จัดตั้งขึ้นในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

1. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือแรงงานตั้งแต่ ต่ำกว่า 50 คน
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือแรงงานตั้งแต่ 50 - 299 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือแรงงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นได้ทั้งอุตสาหกรรมทั่วไปและอุตสาหกรรมส่งออก โดยมีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นผู้ดำเนินการ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาหนังสือเอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีประโยชน์ต่อ “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ความหมาย และความสำคัญของแรงจูงใจ
2. ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการแรงจูงใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย และความสำคัญของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

สุมธ เดียววิเศษเรศ กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา

บีช (อ้างใน พิเชษฐ สิชณรังสี,2529) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย(Goal) หรือ รางวัล(Reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยุ้ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้อื่นแสดงออก หรือ ปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง

สตีย์ และพอร์เตอร์ (อ้างใน สมัย เปลี่ยนเดชา,2537) ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สมัย เปลี่ยนเดชา ได้สรุปความคิดเห็นของ แอนเดรียส (Andreas) ฮาร์แมน (Harriman) เบอร์เนต (Burleson) แซนฟอร์ด และไรท์แมน (Sanford and Wrightman) โดยได้ให้ความหมาย ว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ เป็นความรู้สึกที่ไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง

พวงเพชร วัชรอยู่ ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน ว่าเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ธัญญา พลอนันต์ ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง มาตรการที่สถานประกอบการ สร้างขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการของลูกจ้าง โดยคาดหวังว่าจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ลูกจ้าง ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สถานประกอบการต้องการ

วิรัช สงวนวงศ์วาน ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของ พนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่ พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

ลูธาน (อ้างใน เกื้อจิตร ชีระกาญจน์,2547) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการทาง จิตวิทยาขั้นพื้นฐานอาจหมายถึง ความปรารถนา ความต้องการ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความ จำเป็น การกระตุ้น สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจ

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ในหลายทัศนะดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้น หรือเข้าให้บุคคลนั้นกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ทรวงศักดิ์ ศรีภาพสินธ์ ให้แนวคิดว่าคุณสมบัติที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่น และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สมัย เปลี่ยนเดชา ได้สรุปความคิดเห็นของ รัม (Vroom) และเมอร์เรย์ (Merray) พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิดแรงจูงใจทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติ คนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่าง หรือ มีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อ้างใน อรุณ รักรธรรม, 2522) และความต้องการความสำเร็จของมนุษย์เป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีต่อองค์กร และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์กรย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการแรงจูงใจในการทำงาน

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในทางจิตวิทยา สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ (อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2529) ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 **แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive)** คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือ กระหายน้ำที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

- แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ขาดเขยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

- แรงจูงใจในทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

- แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 **แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive)** คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็น การได้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจ จะมีองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหลาย ๆ ด้าน ซึ่งบางครั้งก็ทำให้มีกำลังใจต่อการทำงานอย่างมากมาถ้าหากเกิดความรู้สึกที่ดี แต่ถ้ามีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระเทือนจิตใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ

1. ลักษณะของคน จะมีลักษณะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความสนใจ ความต้องการ การศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเลื่อมใสศรัทธาต่อหัวหน้างาน

2. **ชนิดของงาน** เป็นที่น่าพึงพอใจทำให้มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จ และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

3. **ลักษณะสภาพของงาน** สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหา และอุปสรรค สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือ และอุปกรณ์ทำงานครบ บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดี

4. **คุณลักษณะหัวหน้างาน** เป็นผู้ที่มีอุปนิสัยใจคอร่าเริงแจ่มใส มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการจูงใจผู้ร่วมงานทั้งสิ้น

แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลง ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่เหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (อ้างใน วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ธีรदार, 2522) นอกจากนี้ การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ (อ้างใน สมัย เปลีียนเดชา, 2537:อ้างอิงจาก Lufthansa 1980)

1. **ความต้องการ (Needs)** เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน หรือ หมู่คณะ

2. **แรงขับ หรือแรงกระตุ้น (Drive)** เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือว่าเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. **เป้าหมาย (Goal)** เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการ และลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

ตามแนวคิดของ กิเซลลิ และบราวน์ (อ้างใน สมัย เปลี่ยนเดชา 2537:อ้างอิงจาก Ghiselli and Brown 1965) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะ หรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบการอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม และสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี และเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานควรได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดี ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น
4. สิ่งจูงใจด้านรายได้ ทั้งรายได้ประจำ และรายได้พิเศษ เป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน คนงาน หรือผู้บริหาร รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

การจูงใจมนุษย์นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสานสัมพันธ์เป็นกระบวนการ คือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้น หรือแรงขับในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจ

สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ชรูเดน และเชอร์แมน (สมัย เปลี่ยนเดชา, 2537:13: อ้างอิงจาก Chruden and Sherman, 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้ เป็นปัจจัยที่เชื้ออำนวยการต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล
2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

- สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง
- สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือลักษณะที่เป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (อ้างใน สมัย เปลี่ยนเดชา, 2537 : อ้างอิงจาก Negro, 1969)

ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจนี้เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุทธทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความห้อยต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียม ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจตามหลักการแบบวิทยาศาสตร์ (The Scientific Management Approach to Motivation)

- เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้สนใจการจูงใจพนักงานโดยใช้การศึกษาเวลา และการเคลื่อนไหวในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด วิธีเกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับพนักงานในการทำงาน และสนใจในการจูงใจบุคคลให้ทำงานให้เหมาะสม กับความชำนาญเฉพาะอย่าง โดยเชื่อว่าบุคคลจะได้รับรางวัลด้วยเงิน เทเลอร์จึงใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ ซึ่งจ่ายให้พนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้ทำงานมากขึ้น

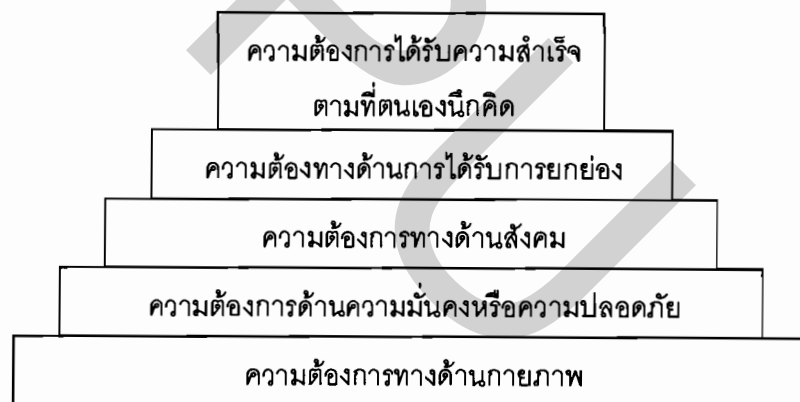
- กิลเบรท (Frank Gilbreth) ได้ศึกษาถึงการใช้สิ่งจูงใจในการทำงานในรูปของการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้างที่สูงขึ้นและความสนใจเฉพาะบุคคล นักทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล และมุ่งที่ระบบการให้รางวัลด้วยเงิน โดยลึ้มสำรวจปัจจัยประกอบอื่น ๆ เช่น การจูงใจบุคคลที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิม (Early Theories of Motivation) ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิม ซึ่งเป็นที่รู้จักในฐานะที่เป็นทฤษฎีการจูงใจพื้นฐาน มี 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ คือ แนวคิดเกี่ยวกับระดับของความต้องการ โดยกล่าวว่า มนุษย์จะมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ มาสโลว์ ได้อธิบายความต้องการและความพอใจของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ภาพที่ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



(ที่มา : เกษมสันต์ วิลาวรรณ , 2546)

- ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ที่ต้องการมีชีวิตอยู่รอดด้วยการได้รับอาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปอีกได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ด้านการจ้างงานพิจารณาได้ว่าปัจจัยที่จะสนองความต้องการของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าจ้างหรือสิ่งที่นายจ้างให้เพื่อตอบแทนการทำงาน เพื่อที่ลูกจ้างจะได้นำไปจับจ่ายใช้สอย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด

- *ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs)* หลังจากความต้องการในขั้นที่ 1 ได้รับการสนองตอบแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความมั่นคงปลอดภัย คือมีความต้องการที่พวกอาศัยที่มั่นคงต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย ต้องการอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายอนาคตได้ ในด้านการจ้างงาน พิจารณาได้ว่า ความต้องการลำดับนี้ คือ ความต้องการที่จะมีงานทำที่มั่นคง เพื่อก่อให้เกิดรายได้สม่ำเสมอ การเลือกหางานทำจึงต้องเลือกหางานที่คาดว่าจะมีให้ทำเป็นระยะเวลานาน งานที่ไม่มั่นคงมีงานให้ทำเป็นช่วงเวลาก่อให้เกิดรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอและไม่แน่นอน จึงนับได้ว่าเป็นงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่างานที่มีการจ้างงานสม่ำเสมอตลอดเวลา

- *ความต้องการทางด้านสังคม (Love or Social or Belonging Needs)* คือ ความต้องการในด้านการคบค้าสมาคม ต้องการได้รับการแสดงความเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจ ความต้องการทางด้านสังคมนี้ ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคนกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ มีบุคคลให้ความรักชอบพอ จึงเห็นได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่เริ่มส่งผลต่อความรู้สึกทางด้านจิตใจมากขึ้น ในด้านการจ้างงาน ความต้องการลำดับนี้เห็นได้จากความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน กระบวนการผลิตและองค์การ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือกระบวนการผลิต

- *ความต้องการด้านการได้รับการยกย่อง (Esteem or Status Needs)* คือต้องการที่จะมีความมั่นใจในตนเอง ต้องการมีความรู้ความสามารถเหนือกว่าบุคคลรอบข้าง มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง ไม่มีใครอยากอยู่ในสังคมที่ไม่มีใครชอบตน หากใครก็ตามได้อยู่ในสังคมที่บุคคลในสังคมนั้นไม่ยอมรับนับถือ เขาผู้นั้นจะรู้สึกว่าเขาเองนั้นเล็กยิ่งกว่าเข็ม (อ้างใน อรุณ รักธรรม) ซึ่งปกติมนุษย์จะไม่พอใจในสภาพเช่นนั้น และอยากอยู่อย่างมีเกียรติเสมอ ในด้านการจ้างงาน ลูกจ้างทุกคนก็ย่อมมีความต้องการได้รับการเลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น อยากให้หัวหน้างานหรือนายจ้างให้ความสำคัญ ในการยอมรับและยกย่องเมื่อมีโอกาส ดังนั้นการให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ล้วนแต่เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลในกิจการอันเป็นการสนองตอบต่อความต้องการลำดับนี้ให้แก่ลูกจ้าง

- ความต้องการได้รับความสำเร็จตามที่ตนเองนึกคิด (Self-Actualization or Self-Realization Needs) เป็นลำดับความต้องการสูงสุด คือต้องการอยากที่จะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิดภายหลังจากที่ความต้องการทั้ง 4 ชั้น ดังกล่าวข้างต้นได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการสูงขึ้นไปอีกคือ ในขั้นนี้ต้องการที่จะสำเร็จตามความนึกคิดที่ใฝ่ฝันไว้ ความต้องการนี้ยากที่มนุษย์ทุกคนจะได้รับหรือบรรลุตามความต้องการ บุคคลใดที่บรรลุถึงความต้องการระดับนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ (อ้างใน วุฒิชัย จำนง,2535) ในด้านการจ้างงาน พิจารณาได้ว่าความต้องการระดับนี้ของลูกจ้างได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นตามที่ตนต้องการ เช่นอยากเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมคนงาน หรือเป็นบุคคลที่มีฐานะอำนาจสูงสุดรองจากนายจ้าง เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (อ้างใน สามารถ นิลวงศ์,2534)

2. แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) Theory X and Theory Y

ทฤษฎี X เป็นความคิดเห็นตามแบบประเพณีเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกและควบคุมงาน (The Traditional View of Direction and Control) โดยมีสมมติฐาน ดังนี้คือ

- มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยง
- เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับ ถูกควบคุม ถูกสั่งงาน ถูกขู่เข็ญคุกคามด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามเพียงพอ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์การ
- มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ปรารภหรือต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และการจูงใจ สมมติฐานของทฤษฎีนี้ มีดังนี้

- การใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางสมองในการทำงาน มีลักษณะธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน มนุษย์โดยทั่วไปไม่ได้ไม่ชอบงานโดยสันดาน หรือโดยนิสัย (Inherently) งานอาจจะเป็นแหล่งของความพึงพอใจ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นพวกเขาอาจจะทำงานด้วยความสมัครใจ) หรือแหล่งของการลงโทษ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พวกเขาจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้าเป็นไปได้) ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานที่จะจัดไว้เช่นไรเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

- การควบคุมภายนอกและการขู่เชิญคุกคามว่าจะลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ มนุษย์จะใช้การสั่งการและการควบคุมตนเอง (Self Direction and Self Control) เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่เขาได้สร้างความผูกพันเอาไว้

- การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายด้วยการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามผลสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคน จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

- ภายใต้อสถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงยอมรับความรับผิดชอบแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยาน และการเน้นในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ไม่ใช่ลักษณะของมนุษย์โดยสันดาน

- ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์

- ภายใต้อสถานการณ์ของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงานตั้งใจทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	2. การควบคุมด้วยตนเองเป็นสิ่งเสริมสร้างการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ
3. คนส่วนมากมีความริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การ	3. ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา ขององค์การนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4. การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น	4. การจูงใจเป็นเรื่องขององค์การที่มีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5. คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ	5. คนสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

(ที่มา : เกษมสันต์ วิลาวรรณ , 2546)

3. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory of Motivation)

บรยรงค์ โตจินดา กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หรือเรียกกันว่า Herzberg's Two – Factors Theory of Motivation นั้น เป็นผลการศึกษาของเฮร์ซเบิร์ก ที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น โดยได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจที่จะทำงานได้ คือ

1. จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในที่ทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮร์ซเบิร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- นโยบาย และการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)
- การบังคับบัญชา (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations)
- เงินเดือน (Salary)
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2. จะมีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งถ้าหากว่ามีปัจจัยที่ว่านี้มีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในการทำงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factors เป็นปัจจัยที่ใช่จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ คือ

- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น
- การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

- ลักษณะของงาน (The work itself) กล่าวคือ ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งที่จะจูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหาร หรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคน รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานอย่างยิ่งขึ้น

การศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก ที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ไม่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้นการจูงใจมักจะถือว่า สิ่งจูงใจทางการเงิน (Money Incentive) การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและการขาดงานจะน้อยลง ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ไม่ถูกต้องแท้ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยจูงใจ หรือที่เฮิร์ชเบอร์ก เรียกว่า Motivator Factors ต่างหากที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

ตารางที่ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัย	
ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม (Hygiene Factors)	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors)
คือ ขอบเขตสิ่งแวดล้อมของงาน Job Context เป็นปัจจัยจำเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล - การตรวจสอบงานหรือนิเทศงาน - ความมั่นคง - สภาพงาน <ol style="list-style-type: none"> 1. ชั่วโมงการทำงาน 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. สิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน อากาศ แสง เสียง อุปกรณ์อำนวยความสะดวก 4. วันหยุด วันลา 5. การรักษาพยาบาล เป็นต้น - นโยบายของฝ่ายบริหาร และรูปแบบการบังคับบัญชา 	เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเป็นความพอใจ Job Content ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - งานที่มีความหมายสำคัญต่อพนักงาน - ความรู้สึกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน - มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น - มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการอาชีพ - ได้รับการยอมรับว่ามีผลงานดีมีประโยชน์

(ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

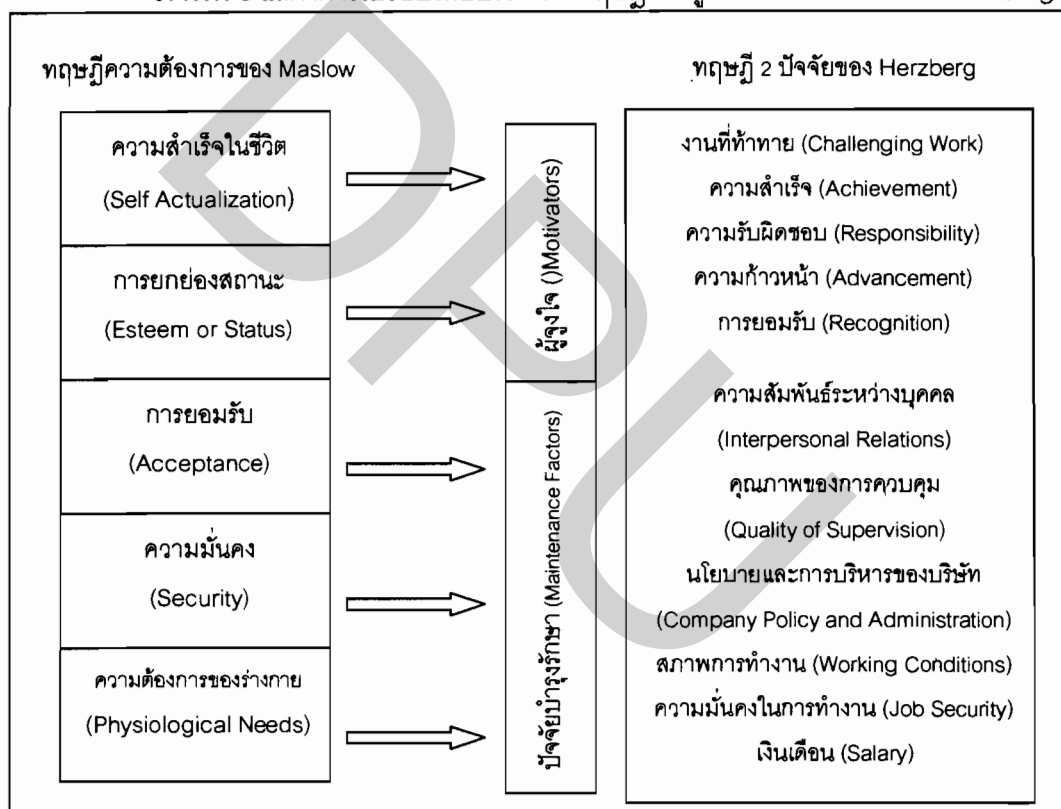
การรู้จักใช้ปัจจัยในการจูงใจทั้ง 2 ประการได้อย่างผสมผสานสัมพันธ์กันดีโดยเข้าใจว่า ปัจจัยสุขอนามัย “ถมเท่าไรไม่รู้จักเต็ม” ต้องให้เพียงพอ แต่จะเน้นปัจจัยจูงใจงานในสัดส่วนเพียงใดจึงจะให้ผลดีถาวรเป็นสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ((Herzberg's Two – Factors Theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย ดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายใน ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการสูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮิร์ชเบิร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

ภาพที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg



(ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำงานวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน ทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่
 - ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
 - การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน
 - ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น
 - ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับ ความรับผิดชอบใหม่ ๆ
 - ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นสภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ
- เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา
- เงินเดือนและค่าจ้าง
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮิร์ชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขมิได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น

มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคณงานจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า คนมีความต้องการประสบความสำเร็จ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง และมีความต้องการ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง คนพวกนี้จะสนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้มากกว่าผลประโยชน์ หรือรางวัลที่จะได้รับ คนกลุ่มนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 จะตั้งเป้าหมายที่ยาก และท้าทาย

1.2 ต้องการทราบผลงาน และความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จ และไม่ฝันคุณค่าของงาน

1.3 ต้องการควบคุมผลการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพ และ สัมพันธภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น ๆ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของ และในสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วย ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

3.1 นิยม และเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ

3.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

3.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ

3.4 เชื่อในความเป็นธรรม

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory) (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำการใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวัง มีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่าถ้าใช้ความสามารถ โดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้าใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้นจะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้วจะมีผลทำให้ท้อใจ และเกิดความเบื่อหน่าย

ประการที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่าหากทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานปรากฏแล้วย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหวังแล้วก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้ามไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้วจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทัดเทียมกัน แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่ต้องการจะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉย ๆ คุณค่าตอบแทนเป็นศูนย์

ข้อมูลเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นได้ทั้งอุตสาหกรรมทั่วไปและอุตสาหกรรมส่งออก โดยมีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือ กนอ. เป็นผู้ดำเนินการ

นิคมอุตสาหกรรม แบ่งได้เป็น 2 ประเภท (อ้างใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2548) คือ

1. เขตอุตสาหกรรมทั่วไป (General Industrial Zone : GIZ)

เป็นพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายภายในประเทศ และ/หรือส่งออก ไปจำหน่ายต่างประเทศ

2. เขตอุตสาหกรรมส่งออก (Export Processing Zone : EPZ)

เป็นพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศเป็นหลัก โดยสามารถจำหน่ายภายในประเทศได้เป็นบางส่วน EPZ เป็นพื้นที่ที่ปลอดภาษีอากรเพื่ออำนวยความสะดวกแก่อุตสาหกรรมส่งออก และมีการขยายขอบเขตอุตสาหกรรมใน EPZ จากเดิมที่ให้เฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออกปัจจุบันอุตสาหกรรมการค้าและบริการเพื่อการส่งออกก็สามารถเข้าไปอยู่ใน EPZ ได้ ตลอดจนมีบริการต่างๆ เพิ่มขึ้นใน EPZ เช่น การแสดงสินค้า นิทรรศการ และการจัดอบรมสัมมนา จึงเปลี่ยนชื่อ EPZ เป็น Free Tax Zone หรือเรียกกันง่าย ๆ ว่า EPZ PLUS

ทั้ง GIZ และ EPZ PLUS อยู่ภายใต้การดำเนินการของ กนอ. โดย กนอ. เป็นผู้ลงทุนเองทั้งหมด หรืออาจร่วมลงทุนกับเอกชน และสนับสนุนให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้ง การลงทุนส่วนใหญ่มักเป็นการจัดเตรียมที่ดินและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เช่น การจัดให้มีถนน ท่อระบายน้ำ โรงบำบัดน้ำเสีย ไฟฟ้า และประปา นอกจากการลงทุนทางด้านสาธารณูปโภคแล้ว กนอ. ยังให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ คือ

สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร จะให้กับผู้ประกอบการทั้งในพื้นที่ GIZ และ EPZ PLUS เช่น การอนุญาตให้ผู้ประกอบการทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างประเทศถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินได้ การอนุญาตให้นำคนต่างประเทศซึ่งเป็นช่างฝีมือและผู้ชำนาญการเข้ามาทำงานได้ และอาจนำคู่สมรสหรือบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาอยู่ในไทยได้ ตลอดจนอนุญาตให้นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาหรือส่งออกป็นอกราชอาณาจักรได้

สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากร จะให้แก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ EPZ PLUS เท่านั้น เช่น การยกเว้นภาษีเงินได้ การยกเว้นภาษีอากรนำเข้าเครื่องจักร และวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก การยกเว้นภาษีส่งออก และการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับการซื้อวัตถุดิบในประเทศเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าส่งออกปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 31 แห่งทั่วประเทศ โดยทุกนิคมอุตสาหกรรมจะมีพื้นที่ของ GIZ ขณะที่ EPZ PLUS มีเพียง 9 แห่ง (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย)

ที่ตั้งเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ทำเลที่ตั้งเป็นหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมการลงทุน เมืองอุตสาหกรรมสมบูรณ์แบบตั้งอยู่บนถนนพหลโยธิน กม. ที่ 46 จังหวัดปทุมธานี บนเนื้อที่กว่า 6,135 ไร่ เพื่อรองรับการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ใกล้ศูนย์กลางธุรกิจพร้อมศูนย์คมนาคมทั้งในและนอกประเทศ

- ใกล้กรุงเทพฯ เพียง 46 กิโลเมตร
- ใกล้ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ เพียง 20 กิโลเมตร
- ใกล้ท่าเรือคลองเตยเพียง 60 กิโลเมตร
- ใกล้ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 60 กิโลเมตร
- ท่าเรือแหลมฉบังหรือมาบตาพุด 192 กิโลเมตร

จุดเชื่อมต่อความเจริญของอุตสาหกรรมตอนบนทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยมาตรฐานของถนน 10 เลน ใกล้สถานีรถไฟ ทางด่วนพิเศษ และวงแหวนรอบนอกทั้งด้านหน้าและด้านหลังของโครงการ จุดตรวจโดยสารของสถานีขนส่งสู่กรุงเทพฯตอนบน ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

“นวนคร” เป็นเขตอุตสาหกรรมที่สมบูรณ์แบบแห่งแรก ในประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2514 ภายใต้การดำเนินงาน ของ นวนคร ปัจจุบันได้จดทะเบียนเป็น บริษัท มหาชน จำกัด ในนาม บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา โดยมีกลุ่มผู้ถือหุ้นประกอบด้วย

- บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์ และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
- กลุ่มครอบครัวจากรุศร
- การเคหะแห่งชาติ

"นวนคร" จัดเป็น "ต้นแบบของเมืองอุตสาหกรรมที่สมบูรณ์แบบ แห่งแรกของประเทศไทย" โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาที่ดิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นเมืองใหม่โดยมีทั้งเขตอุตสาหกรรม เขตที่อยู่อาศัย เขตพาณิชย์รวมทั้งบริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้เป็นสัดส่วนตามผังเมืองที่ถูกต้อง และดูแลทางด้านสาธารณูปโภค เพื่อให้ "นวนคร" เป็นชุมชนคุณภาพ ที่เพียบพร้อมทุกสรรพสิ่งอันเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง ปัจจุบัน นวนคร ยังมุ่งเน้นการขายพื้นที่สำหรับทำการอุตสาหกรรม ที่พักอาศัย และพื้นที่สำหรับการประกอบธุรกิจการค้า โดยยึดหลักสร้างสรรค์และอำนวยความสะดวกแก่นักลงทุน ดังคำขวัญที่ว่า "อุตสาหกรรมล้ำหน้าพัฒนาที่อยู่อาศัยสาธารณูปโภคก้าวไกล คือเมืองใหม่นวนคร"

หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานประกอบการ

สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ แบ่งตามจำนวนเงินลงทุน และแบ่งตามจำนวนพนักงาน ดังนี้

1. แบ่งตามจำนวนเงินลงทุน

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (กรณีแบ่งตามเงินลงทุน สำนักพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม)

1. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม หมายถึง องค์การธุรกิจที่มีขนาดการลงทุน ต่ำกว่า 50 ล้านบาท
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง องค์การธุรกิจที่มีขนาดการลงทุน มากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท
3. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง องค์การธุรกิจที่มีขนาดการลงทุน เกินกว่า 200 ล้านบาท

2. แบ่งตามจำนวนพนักงาน

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (กรณีแบ่งตามจำนวนพนักงาน กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม)

1. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือแรงงานตั้งแต่ ต่ำกว่า 50 คน

2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือ แรงงานตั้งแต่ 50 - 299 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลูกจ้าง หรือ แรงงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตันติมา ดวงโยธา (2540) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
2. พยาบาลวิชาชีพ ที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรอื่นๆ ได้แก่บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีระ ศิริรัตนพานิชย์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ประการที่หนึ่ง ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยเฉพาะบทบาทของรัฐบาลที่มีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก ในการทำความเข้าใจต่อการเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ประการที่สอง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางสถาบันในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์หลายประการ เช่น การมีอำนาจบังคับใช้ที่ไม่เด็ดขาด ปัญหาในกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริง ปัญหาในการตีความกฎหมายที่ขาดความยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

จารุภรณ์ เการะทัต (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการ
 จูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผล
 การศึกษาวิจัยพบว่า การที่เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง และมี
 ประสิทธิภาพสูงนั้น เป็นเพราะได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยลักษณะของงานซึ่งน่าสนใจท้าทาย ให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดง
 ความสามารถและสร้างเสริมความสามารถ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่มีต่อการ
 ตอบสนองปัจจัยค่าจูง โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัย
 เกี่ยวกับสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งมีผลให้มีอัตราการ
 ลาออกและโอนย้ายสูง

นาลินี ศรีภักดิ์ (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถาน
 ประกอบการ ศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่า ลูกจ้างจะมีโอกาสได้มีส่วนร่วม
 ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ และ
 คำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมลดต้นทุนลงตามลำดับ ในส่วนของการมีส่วนร่วมที่จะ
 ได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเอง โดยฝ่ายนายจ้างอยู่ในระดับต่ำสุด วิธีการหรือกลไกที่ลูกจ้างใช้
 สำหรับเข้ามีส่วนร่วม คือมีคณะกรรมการลูกจ้าง สำหรับเป็นตัวแทนในการให้คำปรึกษาหารือกับ
 ฝ่ายนายจ้าง มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการร่วมตัดสินใจกับฝ่ายนายจ้าง

ปัจจัยที่พบว่าเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมของลูกจ้าง คือ

1. ความเป็นเจ้าของสถานประกอบการที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจที่เจ้าของ
 หรือผู้บริหารเท่านั้น
2. เทคโนโลยีการผลิตที่กระบวนการทำงานถูกแบ่งแยกเป็นส่วน ๆ ลูกจ้างถูกมอบหมาย
 ให้ทำงานในส่วนย่อย ๆ เท่านั้น
3. ผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่ผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศที่ถูกกำหนดรูปแบบ และ
 ปริมาณไว้แล้ว
4. ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษาเท่านั้น ซึ่งผู้ศึกษาได้ให้
 ข้อเสนอแนะไว้ว่า หากจะให้ลูกจ้างมีโอกาสมีส่วนร่วมในสถานประกอบการมากขึ้น จะต้องได้รับความ
 สนับสนุนทั้งจากรัฐในแง่ออกกฎหมายรองรับ จากนายจ้างในการยอมรับว่าการมีส่วนร่วม
 ของลูกจ้างจะสร้างประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี
 ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง จากลูกจ้างที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพอเพียงที่จะมีส่วน
 ร่วมในระดับต่าง ๆ ของสถานประกอบการ

ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 2) ความรับผิดชอบ
- 3) ความสำเร็จในการทำงาน
- 4) ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 5) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ปรัชญา สีมาจารย์ (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กันดารที่สำคัญมาก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับในโรงเรียนและสังคม ความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานและในชีวิต การถือกรรมสิทธิ์ที่อาศัย การพักผ่อนและนันทนาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องนับถือ

กรองจิตต์ พรหมรักษา (2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ผลการศึกษาพบว่า

1. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายปัจจัยพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในปัจจัยค่าจูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านรายได้และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันแต่ต่างแตกต่างกัน โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในปัจจุบันใจและปัจจุบันค่าจุน สูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล

ศรีประภา ถมกระจำง (2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สภาพการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก ของสำนักงานประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาณ มีการจูงใจในการทำงานที่ต่ำกว่าข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ นอกจากนี้ ในการศึกษาวิจัยยังพบว่า ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาณที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องของสภาพการจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นทัศนคติและความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจอาจจะก่อให้เกิดคุณและโทษต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลดังกล่าว หรือต่อองค์การได้ทุกโอกาส เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่ อาจจะมีลักษณะเป็นครั้งคราวไม่คงทนถาวร อาจจะมีสภาพอยู่ในระดับสูงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จากนั้นอาจจะลดลงมาอยู่ในระดับต่ำได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแรงจูงใจนี้จะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่จะต้องคอยสังเกตและแก้ไขเมื่อเกิดสภาพการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของพนักงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานตลอดไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยในประเด็น ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 37,578 คน จาก 173 สถานประกอบการ

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตร Yamane โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (0.05) จะได้ตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 400 คน ซึ่งคำนวณ ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{37,578}{1 + 37,578(0.05)^2} = 395.78$$

ซึ่งผู้วิจัยขอใช้ตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Random Sampling) มีดังนี้

1.3.1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกขนาดสถานประกอบการ ซึ่งใช้เกณฑ์ของจำนวนเงินลงทุน ตามคำนิยามของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ 3 ระดับ ดังนี้

- อุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีจำนวน 39 โรงงาน
- อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีจำนวน 70 โรงงาน
- อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีจำนวน 64 โรงงาน

1.3.2 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อสถานประกอบการมา 44 แห่ง ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม (กำหนดจำนวนสถานประกอบการที่ต้องการ 25% ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) รวมทั้ง 3 ขนาด ได้จำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง 44 แห่ง เพื่อให้เกิดการกระจายของแบบสอบถามตามขนาดอุตสาหกรรม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง 44

ขนาดอุตสาหกรรม	จำนวน	จำนวนโรงงานของกลุ่มตัวอย่าง
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	39	10
อุตสาหกรรมขนาดกลาง	70	18
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่	64	16
	รวม	44

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---------|----------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจมากที่สุด |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจมาก |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเขียนปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ

3. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาขอบเขตของเนื้อหา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหา

3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และการใช้คำ ผู้ทรงคุณวุฒิดังรายชื่อต่อไปนี้

1. ดร. เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม
2. รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์

3.4 จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อทราบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index :IOC) โดยมีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้ มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์เท่ากับ 1

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด เพื่อตรวจสอบการสื่อความหมาย ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

3.6 นำผลที่ได้จากการทดสอบ มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient ; α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

σ_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ

σ^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ผลการทดสอบปรากฏว่า ได้ค่าความตรงของแบบสอบถาม 0.91 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความตรงในระดับสูง

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Manager) และกระจายสู่งานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับล่างตามแผนกต่าง ๆ จำนวนที่ต้องการ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลา ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

5. เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามมาครบแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย สมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดไว้เฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามลงในแบบรหัส (Coding Form) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้ คอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าสถิติ โปรแกรม SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences for Windows)

6.3 นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 มาให้คะแนนหาค่าความถี่ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม
อุตสาหกรรม นวนคร นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S.D. (Standard Deviation) (สุวิมล ติरणันท์ : 2543 : 179 – 181) โดยมีสูตร ดังนี้

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

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

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

6.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจ โดยการทดสอบค่า t (t-test)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2
 \bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
 \bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
 S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
 n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

6.6 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีเรียงลำดับตามความถี่มากน้อยของความคิดเห็น

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล
3. การนำเสนอข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ประเมินได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าที่ใช้ในการทดสอบ (t - Test)
F	แทน ค่าที่ใช้ในการทดสอบ (F - Test)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ลักษณะความแตกต่างด้านประชากรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ถึงข้อมูลส่วนบุคคล โดยเลือกถามถึง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่ และขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลทั่วไปที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่ และขนาดของสถานประกอบการ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	25.00
หญิง	300	75.00
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.50
20 - 24 ปี	170	42.50
25 - 29 ปี	104	26.00
30 - 34 ปี	94	23.50
35 - 39 ปี	29	7.25
40 ปีขึ้นไป	1	0.25
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	5	1.25
มัธยมศึกษาตอนต้น	252	63.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	87	21.75
อนุปริญญา /ปวส.	41	10.25
ปริญญาตรี	13	3.25
อื่น ๆ	2	0.50
รวม	400	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	3.00
1 - 3 ปี	159	39.75
4 - 5 ปี	96	24.00
5 ปีขึ้นไป	133	33.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

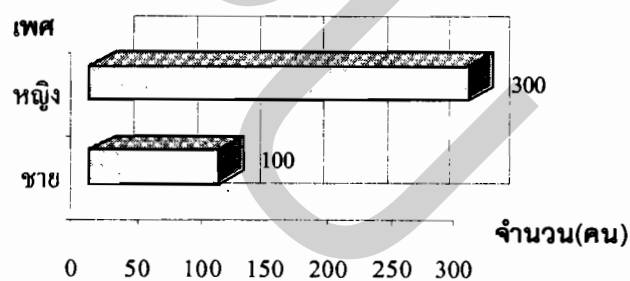
ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	262	65.50
10,000 - 19,999 บาท	127	31.75
20,000 - 29,999 บาท	6	1.50
30,000 - 39,999 บาท	1	0.25
40,000 บาทขึ้นไป	4	1.00
รวม	400	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	349	87.25
หัวหน้างานระดับต้น	28	7.00
หัวหน้างานระดับกลาง	17	4.25
อื่น ๆ	6	1.50
รวม	400	100.00
7. ลักษณะของงาน		
งานสำนักงาน	7	1.75
งานในโรงงาน	386	96.50
งานนอกโรงงาน	2	0.50
อื่น ๆ	5	1.25
รวม	400	100.00
8. ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่		
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	143	35.75
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	12	3.00
อุตสาหกรรมอาหารและยา	8	2.00
อุตสาหกรรมพลาสติก	191	47.75
อุตสาหกรรมของเล่น	33	8.25
อื่น ๆ	13	3.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
9. ขนาดของสถานประกอบการ		
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 50 คน)	6	1.50
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (50 – 299 คน)	20	5.00
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)	368	92.00
missing value(9)	6	1.50
รวม	400	100.00

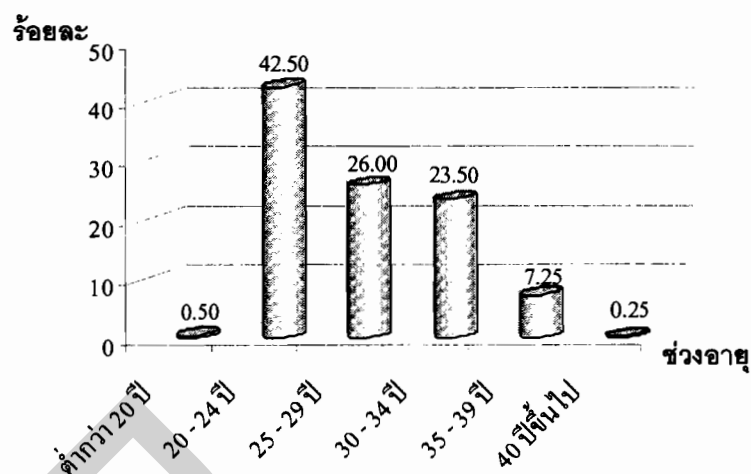
จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง 400 ราย เมื่อจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ ปรากฏดังนี้

ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านเพศ



1) สถานภาพด้านเพศ กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเป็นเพศหญิง 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

ภาพที่ 5 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านอายุ



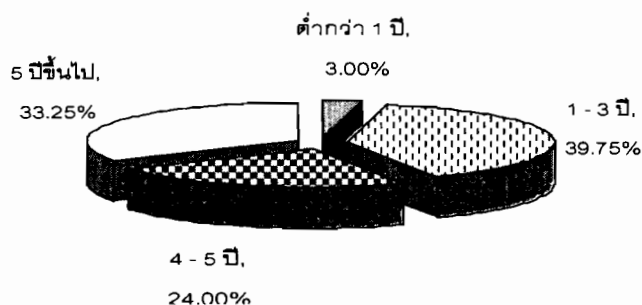
2) สถานภาพด้านอายุ กลุ่มตัวอย่าง มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 24 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 25 - 29 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ช่วงอายุ 30 - 34 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และช่วงอายุ 35 - 39 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ส่วนอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 2 และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และ 0.25 ตามลำดับ

ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านวุฒิการศึกษา



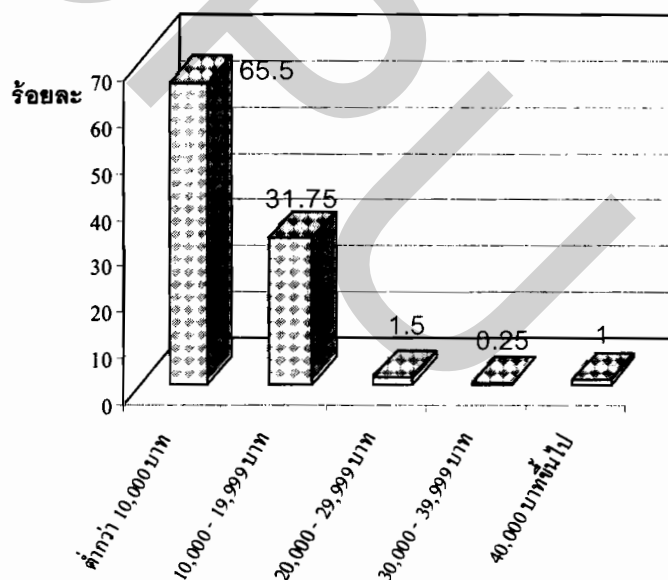
3) สถานภาพด้านวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุด คือ 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และอื่น ๆ (ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือกำลังศึกษาอยู่ การศึกษานอกโรงเรียน) มีน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 5 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และ 0.50 ตามลำดับ

ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



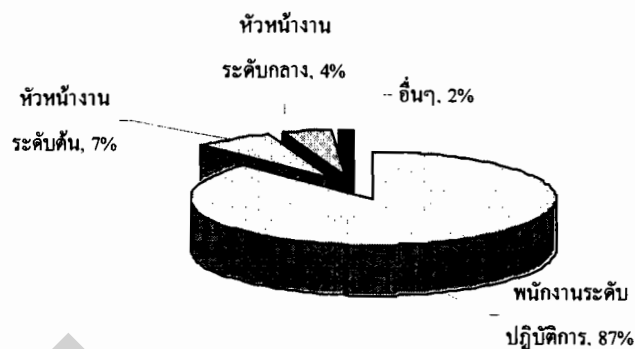
4) สถานภาพด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และ 4 - 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ภาพที่ 8 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



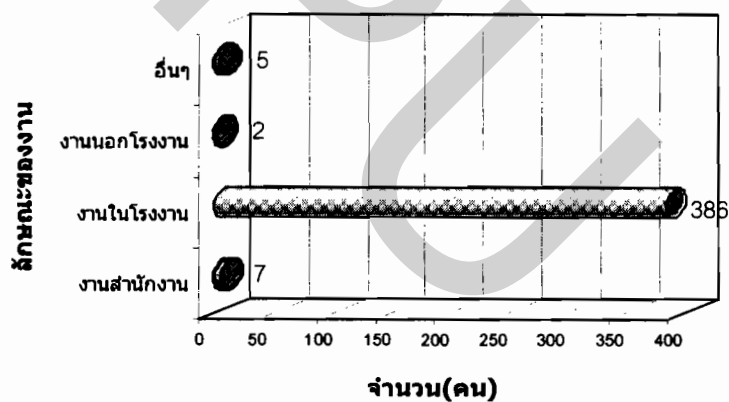
5) สถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมา คือ รายได้ 10,000 - 19,999 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 ส่วนรายได้ 20,000 - 29,999 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ใกล้เคียงกับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และรายได้ 30,000 -39,999 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ภาพที่ 9 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน



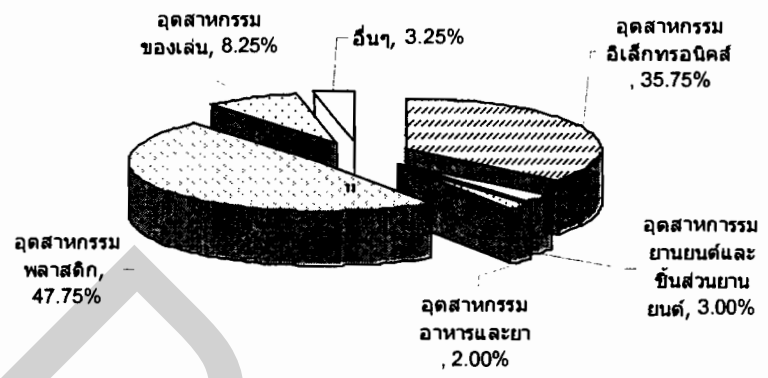
6) สถานภาพด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงาน มีจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.25 รองลงมาคือ หัวหน้างานระดับต้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และหัวหน้างานระดับกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ (ได้แก่ ระดับผู้บริหาร หรือลูกจ้างชั่วคราว) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ภาพที่ 10 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านลักษณะของงาน



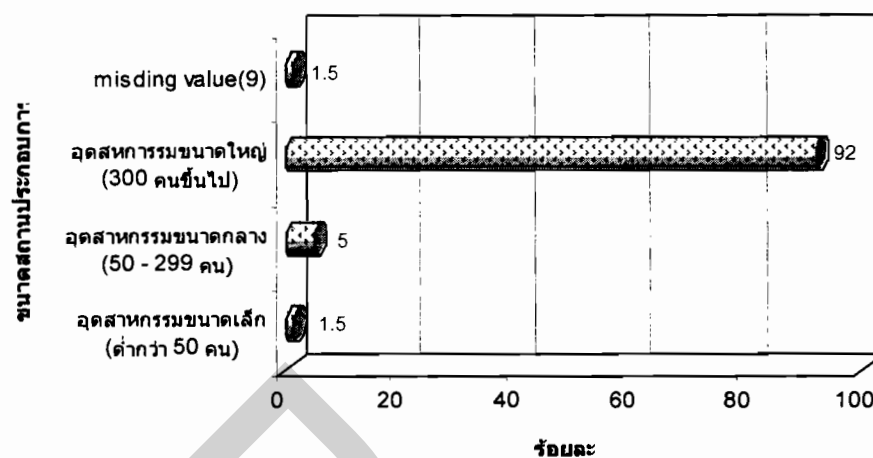
7) สถานภาพด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นงานในโรงงานจำนวนมากที่สุด ถึง 386 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 รองลงมา คือ งานสำนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และลักษณะงานอื่น ๆ (ได้แก่ Auditor หรือ Outsourcer) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ส่วนงานนอกโรงงานมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ภาพที่ 11 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่



8) สถานภาพด้านประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่ กลุ่มตัวอย่าง เป็นอุตสาหกรรมพลาสติกจำนวนมากที่สุดคือ 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 อุตสาหกรรมของเล่น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 อื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ใกล้เคียงกับ อุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งมีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนอุตสาหกรรมอาหารและยา มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ภาพที่ 12 แผนภูมิแสดงสถานภาพทางด้านขนาดของสถานประกอบการ



9) สถานภาพด้านขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป) มีจำนวนมากที่สุดถึง 368 คน คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมขนาดกลาง (50 - 299 คน) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 50 คน) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 นอกจากนี้ยังมีผู้ไม่ตอบคำถาม (missing value) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory of Motivation) เฉพาะ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) รวม 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นของพนักงานต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.490	0.605	ปานกลาง
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้	3.317	0.673	ปานกลาง
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.270	0.702	ปานกลาง
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง	3.445	0.647	ปานกลาง
รวม	3.380		

จากตารางที่ 5 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่คาดหวัง การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จ และความสำเร็จที่เกิดจากทักษะในการทำงานของตัวเองเมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.380$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.535	0.671	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.378	0.712	ปานกลาง
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกจากงานประจำ	3.495	0.601	ปานกลาง
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ท่านเป็นคนที่มีความคุ้มค่าต่อองค์กร	3.203	0.802	ปานกลาง
รวม	3.402		

จากตารางที่ 6 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.402$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.535$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.510	0.704	มาก
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	2.880	0.841	ปานกลาง
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.301	0.698	ปานกลาง
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.710	0.558	มาก
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม	2.835	0.919	ปานกลาง
รวม	3.447		

จากตารางที่ 7 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน เรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.510$) และความเข้าใจหน้าที่อย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.710$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=2.880$) งานมีส่วนในการส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.301$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม ($\bar{X}=2.835$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.447$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.330	0.576	ปานกลาง
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.570	1.666	มาก
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.535	0.704	มาก
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนงานอย่างเต็มที่	3.295	0.790	ปานกลาง
รวม	3.432		

จากตารางที่ 8 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เรื่องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย ($\bar{x}=3.570$) และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.535$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนเรื่องจำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.570$) และอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.295$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.432$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.1วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.370	0.809	น้อย
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.887	0.739	ปานกลาง
5.3โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.835	0.703	ปานกลาง
5.4การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน	2.962	0.747	ปานกลาง
5.5โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงยิ่งขึ้น	1.992	0.806	น้อย
รวม	2.609		

จากตารางที่ 9 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ($\bar{X} = 2.887$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 2.835$) และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน ($\bar{X} = 2.962$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องวิธีการ และขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ($\bar{X} = 2.370$) และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 1.992$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.609$)

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ลักษณะความแตกต่างด้านประชากรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม
นวนคร**

ในการศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร โดยคาดว่าปัจจัยทางด้านสถานะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ขนาดของสถานประกอบการทางผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสถิติ Independent - Sample T-Test เฉพาะปัจจัยทางเพศ ส่วนปัจจัยอื่นใช้วิธี One - Way ANOVA ในการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 95 % การศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยทางเพศ

จากตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศชายทั้งหมด 100 ตัวอย่าง หรือ ร้อยละ 25 และเพศหญิงทั้งหมด 300 ตัวอย่าง หรือ ร้อยละ 75 ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.443	0.590	3.630	0.630	2.694**	0.009
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปไปประสบความสำเร็จได้	3.283	0.646	3.420	0.741	1.647	0.522

** P<0.01,* P<0.05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	Sig.		
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.273	0.693	3.260	0.733	0.164	0.110
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง	3.403	0.670	3.570	0.555	2.244*	0.047
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.467	0.656	3.740	0.676	3.581**	0.006
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.363	0.688	3.420	0.781	0.689	0.160
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ	3.443	0.607	3.650	0.557	3.009	0.487
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ท่านเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.207	0.816	3.190	0.761	1.800	0.053
3. ด้านลักษณะของงาน						
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.440	0.659	3.720	0.792	3.185**	0.009
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	2.770	0.848	3.210	0.729	4.646**	0.006
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.270	0.615	3.400	0.899	1.345	0.103
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.717	0.520	3.690	0.662	0.367	0.102
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม	2.723	0.881	3.170	0.954	4.300**	0.007

** P<0.01, * P<0.05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยใจ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.290	0.560	3.450	0.609	2.320*	0.012
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.477	0.681	3.850	3.112	1.947	0.144
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.533	0.666	3.540	0.809	0.082	0.387
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานอย่างเต็มที่	3.267	0.696	3.380	1.023	1.031	0.100
5. ด้านความก้าวหน้า						
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.277	0.806	2.650	0.757	4.073**	0.008
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.813	0.749	3.110	0.665	3.526**	0.004
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.773	0.705	3.020	0.666	3.159**	0.001
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของ พนักงาน	2.880	0.740	3.210	0.715	3.895**	0.007
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.910	0.768	2.240	0.866	3.600**	0.003

** P<0.01, * P<0.05

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความสำเร็จในการทำงาน* พบว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.694$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 3.443$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.630$ ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.244$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 3.273$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.260$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ* พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.581$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 3.467$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.740$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านลักษณะของงาน* พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 4.646$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.770$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.210$ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 4.30$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.723$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.170$ และการปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.185$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 3.440$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.720$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความรับผิดชอบ* พบว่า จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.320$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 3.290$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.450$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความก้าวหน้า* พบว่า วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 4.073$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.277$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 2.650$ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.895$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.880$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.210$ หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.526$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.813$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.110$ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.159$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X} = 2.773$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X} = 3.020$

2. ปัจจัยด้านอายุ

ขณะที่อายุของพนักงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ประกอบด้วยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี จำนวน 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 43 อายุ 25 ปี - 29 ปี จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 26 และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 31

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นครที่มีอายุแตกต่างกัน

	ปัจจัยงูใจ						F	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี		25 ปี - 29 ปี		30 ปี - 40 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน								
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.447	0.596	3.462	0.682	3.571	0.543	1.691	0.186
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้	3.259	0.708	3.240	0.731	3.460	0.546	4.234*	0.015
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.247	0.703	3.067	0.779	3.468	0.575	9.860*	0.011
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง	3.394	0.599	3.375	0.610	3.571	0.720	3.591	0.028

* P<0.05

fina

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	น้อยกว่า 20 - 24 ปี		25 - 29 ปี		30 - 40 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	2. การได้รับการยอมรับนับถือ							
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.406	0.675	3.490	0.750	3.746	0.536	10.052**	0.000
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.324	0.751	3.240	0.770	3.563	0.559	6.925**	0.001
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจาก งานประจำ	3.441	0.565	3.481	0.638	3.579	0.611	1.963	0.142
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.176	0.893	3.087	0.893	3.333	0.537	2.881	0.057
3. ด้านลักษณะของงาน								
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.529	0.706	3.481	0.607	3.508	0.777	0.154	0.857
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	2.818	0.915	2.885	0.767	2.960	0.794	1.044	0.353
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.318	0.570	3.144	0.703	3.413	0.822	4.356*	0.013
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.653	0.568	3.692	0.592	3.802	0.506	2.658	0.071
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม	2.641	1.018	2.875	0.678	3.063	0.901	8.045**	0.000

** P<0.01,* P<0.05

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	น้อยกว่า 20 - 24 ปี		25 - 29 ปี		30 - 40 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4. ด้านความรับผิดชอบ							
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.341	0.577	3.346	0.553	3.302	0.597	0.225	0.798
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.482	0.723	3.837	3.050	3.468	0.641	1.808	0.165
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตามปัจจุบัน	3.524	0.698	3.500	0.623	3.579	0.773	0.401	0.670
4.4 ทำหน้าที่อย่างเต็มที่และความรับผิดชอบในส่วนของงานอย่างเต็มที่	3.265	0.796	3.269	0.937	3.357	0.638	0.569	0.567
5. ด้านความก้าวหน้า								
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.247	0.736	2.462	0.847	2.460	0.855	3.455	0.053
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.818	0.659	2.885	0.938	2.984	0.645	1.845	0.159
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.847	0.634	2.769	0.753	2.873	0.748	0.664	0.516
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของ พนักงาน	2.935	0.672	2.981	0.824	2.984	0.780	0.196	0.822
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับเงินเดือนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.865	0.713	2.010	0.770	2.151	0.921	4.679*	0.010

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.234$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.259$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.240$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.460$ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 9.86$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.247$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.067$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.468$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 10.052$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.406$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.490$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.746$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.925$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.324$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.240$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.563$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า เรื่อง งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.356$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.318$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.144$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.413$ และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 8.045$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.641$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.875$ และ อายุ 30 ปี

- 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.063$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความรับผิดชอบ* ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความก้าวหน้า* พบว่า โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.679$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 1.865$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.010$ และอายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 2.151$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน มีระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 257 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.25 มัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.75 อนุปริญญาตรี และอื่น ๆ มีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 14 (อื่น ๆ เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือกำลังศึกษาอยู่การศึกษานอกโรงเรียน)

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความสำเร็จในการทำงาน							
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ตนคาดหวัง	3.486	0.587	3.483	0.645	3.518	0.632	0.070	0.932
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้	3.210	0.698	3.437	0.585	3.625	0.558	11.012**	0.000
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.218	0.707	3.299	0.649	3.464	0.738	2.951	0.053
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง	3.350	0.663	3.494	0.608	3.804	0.483	12.285**	0.000

** P<0.01

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยจริงใจ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ								
2.1 เพื่อร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.471	0.690	3.586	0.674	3.750	0.513	4.380*	0.013
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.245	0.733	3.540	0.625	3.732	0.556	14.612**	0.000
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานประจำ	3.482	0.587	3.460	0.661	3.607	0.562	1.182	0.308
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้ดีกว่าท่านเป็นคนที่มีความรู้ดีต่อองค์กร	3.163	0.900	3.195	0.567	3.393	0.593	1.895	0.152

** P<0.01,* P<0.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยจุดใจ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านลักษณะของงาน								
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.518	0.545	3.471	1.098	3.536	0.571	0.183	0.833
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของงานตรงกับความรู้ความสามารถ	2.724	0.832	3.023	0.792	3.375	0.728	16.595**	0.000
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.296	0.564	3.241	0.731	3.429	1.093	1.261	0.285
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.770	0.506	3.586	0.691	3.625	0.524	4.366*	0.013
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม	2.669	0.783	3.184	1.157	3.054	0.903	12.737**	0.000

** P<0.01, * P<0.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบ								
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.389	0.534	3.253	0.614	3.179	0.664	4.130*	0.017
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.568	0.570	3.414	0.883	3.821	4.161	1.020	0.362
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.661	0.605	3.264	0.655	3.375	1.001	12.746**	0.000
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานอย่างเต็มที่	3.233	0.760	3.333	0.923	3.518	0.660	3.142	0.054

** P<0.01,* P<0.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านความก้าวหน้า								
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.463	0.750	2.126	0.873	2.321	0.897	5.881**	0.000
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.864	0.745	2.908	0.741	2.964	0.713	0.467	0.627
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.821	0.684	2.782	0.754	2.982	0.700	1.533	0.217
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน	3.000	0.718	2.851	0.800	2.964	0.785	1.304	0.273
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.969	0.755	1.989	0.909	2.107	0.867	0.677	0.508

** P<0.01

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 11.012$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.210$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.437$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ และความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.285$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.350$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.494$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.804$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.320$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.471$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.750$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 14.612$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.245$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.540$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.732$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 16.595$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.724$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.023$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.375$ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.737$) โดย วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น -

มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.669$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.184$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.054$ และ ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.366$) โดย วุฒិการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความรับผิดชอบ* พบว่า จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.130$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.746$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความก้าวหน้า* พบว่า วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.881$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.463$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 2.126$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 2.321$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยจากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 3.00 ระยะเวลา 1 - 3 ปี ร้อยละ 39.75 ระยะเวลา 4 - 5 ปี ร้อยละ 24 และระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.25

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยงูใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน										
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบ ความสำเร็จเป็นทีพอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.333	0.651	3.472	0.635	3.448	0.596	3.556	0.570	0.390	0.101
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบ ความสำเร็จได้	3.083	0.669	3.371	0.725	3.188	0.685	3.368	0.584	0.078	0.290
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลงานที่ท่านประสบ ความสำเร็จ	3.250	0.754	3.277	0.754	3.146	0.680	3.353	0.642	0.179	0.641
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของ ท่านเอง	3.333	0.492	3.472	0.753	3.344	0.559	3.496	0.572	0.282	0.276

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ										
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.500	0.798	3.465	0.692	3.458	0.648	3.677	0.634	0.030	0.203
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.167	0.718	3.403	0.747	3.198	0.734	3.496	0.623	0.000	0.070
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ	3.417	0.669	3.465	0.604	3.448	0.647	3.571	0.554	0.344	0.112
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.333	0.778	3.239	0.860	3.125	0.954	3.203	0.587	0.673	0.513

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		4-5 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านลักษณะของงาน										
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.667	0.492	3.541	0.727	3.521	0.542	3.451	0.793	0.605	0.615
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ ความสามารถ	2.750	1.055	2.855	0.947	2.740	0.729	3.023	0.743	0.074	0.330
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.167	0.835	3.289	0.640	3.323	0.470	3.316	0.874	0.888	0.213
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วน งานที่เกี่ยวข้อง	3.833	0.718	3.610	0.615	3.781	0.416	3.767	0.549	0.034	0.071
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจาก องค์การเหมาะสม	2.667	0.778	2.642	0.902	2.750	0.940	3.143	0.863	0.000	0.054

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบ										
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.417	0.515	3.308	0.595	3.417	0.496	3.286	0.610	0.327	0.154
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.917	1.676	3.616	2.498	3.615	0.550	3.451	0.668	0.710	0.461
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตามปัจจุบัน	3.500	0.522	3.484	0.719	3.646	0.502	3.519	0.813	0.347	0.104
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานอย่างเต็มที่	3.583	0.669	3.327	0.938	3.208	0.710	3.293	0.649	0.391	0.105

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	5. ด้านความก้าวหน้า									
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.250	0.754	2.258	0.722	2.438	0.751	2.466	0.934	0.118	0.969
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	3.083	0.793	2.824	0.680	2.823	0.562	2.992	0.892	0.142	0.823
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.583	0.900	2.792	0.617	2.865	0.675	2.887	0.794	0.389	0.109
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน	3.167	0.718	2.874	0.682	3.010	0.718	3.015	0.835	0.244	0.396
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.833	0.577	1.868	0.739	2.042	0.710	2.120	0.938	0.046	0.052

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า ไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน พบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 262 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.50 รายได้ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.50

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	น้อยกว่า 10,000 บาท		10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.405	0.616	3.652	0.549	5.337**	0.001
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้	3.202	0.690	3.536	0.581	0.238	0.626
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.080	0.693	3.630	0.568	0.037	0.848
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง	3.401	0.675	3.529	0.582	0.013	0.908

** P<0.01

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	น้อยกว่า 10,000		10,000 – 40,000		t	Sig.
	บาท		บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.458	0.703	3.681	0.579	12.540**	0.000
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.187	0.727	3.739	0.517	17.896**	0.000
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ	3.447	0.549	3.587	0.681	5.010**	0.006
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.053	0.878	3.486	0.530	0.652	0.420
3. ด้านลักษณะของงาน						
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.527	0.751	3.478	0.607	0.176	0.675
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	2.870	0.792	2.899	0.930	16.545**	0.000
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.168	0.639	3.558	0.735	4.995**	0.002
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.622	0.586	3.877	0.459	19.540**	0.000
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม	2.779	0.887	2.942	0.972	0.032	0.857

** P<0.01

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	น้อยกว่า 10,000		10,000 – 40,000		t	Sig.
	บาท		บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบ						
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.328	0.586	3.333	0.558	0.687	0.408
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.489	0.704	3.725	2.666	1.182	0.278
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตามปัจจุบัน	3.500	0.688	3.601	0.730	0.100	0.752
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนของงานอย่างเต็มที่	3.172	0.756	3.529	0.803	0.001	0.981
5. ด้านความก้าวหน้า						
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.260	0.813	2.580	0.762	1.984*	0.016
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.855	0.774	2.949	0.665	1.124	0.290
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.855	0.651	2.797	0.794	12.873**	0.000
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของ พนักงาน	3.000	0.711	2.891	0.808	8.223**	0.004
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับเงินเดือนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.824	0.732	2.312	0.844	6.735**	0.003

** P<0.01,* P<0.05

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่คาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=5.337$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.405$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.652$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=12.540$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.458$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.681$ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=17.896$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.187$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.739$ และท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=5.01$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.447$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.587$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=16.545$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.870$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.899$ งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($t=4.995$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.168$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.558$ และท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=19.540$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.622$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.877$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความรับผิดชอบ* ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความก้าวหน้า* พบว่าวิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=1.984$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.260$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.580$ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=12.873$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.855$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.797$ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=8.223$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.000$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.891$ และ โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=6.735$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=1.824$ และ 10,000 – 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.312$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานเป็นอีกปัจจัยที่คาดว่ามีส่วนต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 87.25 หัวหน้างานระดับต้น ร้อยละ 7.00 และหัวหน้างานระดับกลาง ร้อยละ 4.25 ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ระดับผู้บริหาร หรือลูกจ้างชั่วคราว) ร้อยละ 1.50

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	พนักงานระดับปฏิบัติการ		หัวหน้างานระดับต้น		หัวหน้างานระดับกลาง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความสำเร็จในการทำงาน							
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประทับใจหรือไม่	3.481	0.604	3.464	0.576	3.765	0.562	1.347	0.259
ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับตามที่ท่านคาดหวัง	3.261	0.672	3.643	0.559	3.882	0.485	7.499**	0.000
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปประสบความสำเร็จได้	3.232	0.708	3.607	0.629	3.529	0.514	3.364	0.091
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.398	0.656	3.679	0.476	3.941	0.429	5.584**	0.001

** P<0.01

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยสนใจ	พนักงานระดับปฏิบัติการ		หัวหน้างานระดับต้น		หัวหน้างานระดับกลาง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ								
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.501	0.668	3.643	0.559	4.118	0.600	5.145*	0.020
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.324	0.720	3.750	0.441	3.882	0.600	6.325**	0.000
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานประจำ	3.476	0.595	3.536	0.576	3.706	0.772	1.502	0.214
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีความรู้สึกกว่าท่านเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.172	0.826	3.357	0.559	3.529	0.624	1.517	0.210
3. คำนึงถึงภาระของงาน								
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.504	0.697	3.500	0.638	3.824	0.728	2.200	0.088
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	2.808	0.834	3.286	0.600	3.824	0.636	11.389**	0.000
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.258	0.622	3.393	0.567	4.176	1.425	10.606**	0.000
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	3.711	0.541	3.607	0.497	4.118	0.485	6.863**	0.000
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม	2.768	0.923	3.357	0.559	3.412	0.939	6.160**	0.000

** P<0.01, * P<0.05

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยจุดใจ	พนักงานระดับปฏิบัติการ		หัวหน้างานระดับต้น		หัวหน้างานระดับกลาง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบ								
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.335	0.557	3.250	0.645	3.353	0.786	0.197	0.896
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.599	1.762	3.250	0.645	3.471	0.624	0.404	0.750
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.539	0.631	3.321	0.670	3.882	1.453	2.435	0.064
4.4 ทำหน้าที่อย่างเต็มที่และความรับผิดชอบต่อส่วนงานอย่างเต็มที่	3.244	0.736	3.500	0.638	3.765	0.664	4.851*	0.031
5. ด้านความก้าวหน้า								
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.350	0.794	2.286	0.897	2.882	0.857	2.528	0.057
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	2.842	0.740	2.929	0.663	3.529	0.514	6.357**	0.000
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	2.802	0.689	2.929	0.716	3.235	0.664	2.736	0.053
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน	2.946	0.727	2.929	0.716	3.235	0.831	1.332	0.263
5.5 โอกาสที่ทำงานจะได้รับเงินเดือนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1.948	0.768	2.107	0.956	2.824	0.883	7.216**	0.000

** P<0.01,* P<0.05

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 7.499$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.261$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.643$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.882$ และความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.584$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.398$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.679$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.941$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.145$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.501$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.643$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 4.118$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.325$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.324$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.750$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.882$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 11.389$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 2.808$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.286$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.824$ งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่าน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 10.606$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.258$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.393$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 4.176$ ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุก ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.863$) โดย

ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.711$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.607$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 4.118$ และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.160$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 2.768$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.357$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.412$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในสวนงานอย่างเต็มที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.851$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 3.244$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 3.500$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.765$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.357$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 2.842$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 2.929$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.529$ และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 7.216$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X} = 1.948$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X} = 2.107$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X} = 2.824$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากตัวอย่างทั้งหมด 394 ตัวอย่าง เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป) มีจำนวน 368 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.40 อุตสาหกรรมขนาดกลาง (50 – 299 คน) จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.08 และอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 50 คน) มีจำนวนคือ 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	อุตสาหกรรมขนาดเล็ก		อุตสาหกรรมขนาดกลาง		อุตสาหกรรมขนาดใหญ่		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความสำเร็จในการทำงาน							
1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง	3.333	1.211	3.500	0.688	3.497	0.586	0.724	0.538
1.2 ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้	3.500	1.049	3.300	0.733	3.323	0.665	1.198	0.310
1.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ	3.167	1.169	3.350	0.587	3.274	0.699	0.907	0.438
1.4 ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของตนเอง	3.667	0.816	3.500	0.607	3.443	0.649	0.654	0.581

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัยสูงใจ	จุดสัทธรรม ขนาดเล็ก		จุดสัทธรรม ขนาดกลาง		จุดสัทธรรม ขนาดใหญ่		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ								
2.1 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.667	1.211	3.750	0.550	3.524	0.664	0.973	0.405
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.667	1.211	3.350	0.813	3.383	0.694	1.524	0.208
2.3 ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ	3.500	0.548	3.800	0.523	3.478	0.604	1.825	0.142
2.4 บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มองว่าท่านเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.500	0.548	3.200	0.768	3.190	0.750	0.974	0.405
3. คำนึงถึงภาระของงาน								
3.1 มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.667	1.211	3.850	0.587	3.486	0.696	1.902	0.129
3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	3.333	1.211	3.400	0.681	2.848	0.838	3.502	0.061
3.3 งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.333	1.033	3.400	0.883	3.302	0.684	0.508	0.677
3.4 ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนของงานที่เกี่ยวข้อง	3.500	1.378	3.900	0.553	3.707	0.533	1.346	0.259
3.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม	3.500	1.225	3.350	0.745	2.780	0.860	6.171**	0.000

** P<0.01

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	จุดสัทธรรม ขนาดเล็ก		จุดสัทธรรม ขนาดกลาง		จุดสัทธรรม ขนาดใหญ่		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบ								
4.1 จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	2.833	0.753	3.400	0.754	3.337	0.558	1.774	0.152
4.2 มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย	3.000	0.632	3.500	0.827	3.587	1.721	0.297	0.827
4.3 เวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตามปัจจุบัน	3.167	0.753	3.200	0.616	3.557	0.702	2.272	0.080
4.4 ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนงานอย่างเต็มที่	4.333	2.422	3.400	1.095	3.285	0.710	5.816**	0.001
5. ด้านความก้าวหน้า								
5.1 วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	2.667	1.033	2.900	0.718	2.334	0.802	3.484	0.061
5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน	3.167	0.753	3.200	0.894	2.870	0.730	1.738	0.159
5.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	3.167	0.983	2.900	0.553	2.823	0.707	0.644	0.587
5.4 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของ พนักงาน	3.333	1.033	2.950	0.826	2.951	0.737	1.017	0.385
5.5 โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.667	1.033	2.300	0.801	1.973	0.798	3.246	0.052

** P<0.01

การทดสอบสมมติฐานของ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ขนาดของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ขนาดของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ขนาดของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กรเหมาะสม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.171$) โดย อุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีค่า $\bar{X}=3.500$ อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่า $\bar{X}=3.350$ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่า $\bar{X}=2.780$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ขนาดของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วงานอย่างเต็มที่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.816$) โดย อุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีค่า $\bar{X}=4.333$ อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่า $\bar{X}=3.400$ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่า $\bar{X}=3.285$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ขนาดของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ของประเด็นข้อเสนอแนะ ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความถี่
1. ความสำเร็จในงาน	
1.1 ควรรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท เพื่อลดภาวะการบำรุงรักษา	15
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	28
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 พนักงานควรเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน	31
2.2 ควรให้พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานที่ปฏิบัติ	27
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ	37
2.4 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	33
2.5 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน	25

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ระดับความถี่
3. ลักษณะของงาน	
3.1 ควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับพนักงาน	42
3.2 ควรปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่พนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน	59
3.3 ควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ทางด้านวิชาการในงานที่รับผิดชอบ	36
3.4 ควรลดการทำงานเป็นกะ	51
4 ความรับผิดชอบ	
4.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจแก่พนักงาน	21
4.4 ควรเพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	63
4.5 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเปลี่ยนหน้าที่ หรือแผนก	48
5 ความก้าวหน้า	
5.3 ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน	61
5.4 ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่	32
5.5 ควรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ	35
5.6 เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ควรพิจารณาหรือเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทได้แสดงความรู้ ความสามารถก่อนรับบุคคลภายนอก	30

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีขนาดของสถานประกอบการ ที่แตกต่างกัน
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะของพนักงานในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 37,578 คน จาก 173 สถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิธีการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากจำนวนสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของอุตสาหกรรมแล้วกำหนดจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการจับฉลากรายชื่อของสถานประกอบการทั้งหมด 173 แห่ง (25% ของในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) จำนวนตัวอย่าง 400 คน จะถูกกำหนดมาให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนพนักงานและจำนวนสถานประกอบการตัวอย่างทั้งหมด 44 แห่ง (Proportional Allocation of Sample Size)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ตามปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเขียนปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาครบแล้ว นำข้อมูลจากแบบสอบถามลงในแบบรหัส (Coding Form) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้คอมพิวเตอร์คำนวณค่าสถิติ โปรแกรม SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) เปรียบเทียบแรงจูงใจ โดยการทดสอบค่า t (t - test) และ One Way ANOVA สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีเรียงลำดับตามความถี่มากน้อยของความคิดเห็น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สรุปสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเป็นเพศหญิง 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 24 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 25 - 29 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ช่วงอายุ 30 - 34 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ส่วนอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 2 และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และ 0.25

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุด คือ 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และอื่น ๆ (ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือกำลังศึกษาอยู่การศึกษานอกโรงเรียน) มีน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 5 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และ 0.50

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และ 4 - 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และ 4 - 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมา คือ รายได้ 10,000 - 19,999 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 ส่วนรายได้ 20,000 - 29,999 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ใกล้เคียงกับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และรายได้ 30,000 - 39,999 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงาน มีจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.25 รองลงมาคือ หัวหน้างานระดับต้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และหัวหน้างานระดับกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ (ได้แก่ ระดับผู้บริหาร หรือลูกจ้างชั่วคราว) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะของงาน เป็นงานในโรงงานจำนวนมากที่สุดถึง 386 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 รองลงมา คือ งานสำนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และลักษณะงานอื่น ๆ (ได้แก่ Auditor หรือ Outsourcer) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ส่วนงานนอกโรงงานมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ทำอยู่ เป็นอุตสาหกรรมพลาสติกจำนวนมากที่สุดคือ 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 อุตสาหกรรมของเล่น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 อื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ใกล้เคียงกับ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งมีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนอุตสาหกรรมอาหารและยา มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป) มีจำนวนมากที่สุดถึง 368 คน คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมขนาดกลาง (50 - 299 คน) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 50 คน) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 นอกจากนี้ยังมีผู้ไม่ตอบคำถาม (missing value) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

2. สรุปผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่คาดหวัง การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จ และความสำเร็จที่เกิดจากทักษะในการทำงานของตนเองเมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.380$)

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.402$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.535$)

2.3 ด้านลักษณะของงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน เรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.510$) และความเข้าใจหน้าที่อย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.710$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 2.880$) งานมีส่วนในการส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.301$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม ($\bar{x} = 2.835$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เรื่องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย ($\bar{x} = 3.570$) และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.535$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนเรื่องจำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.570$)

และอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.295$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ($\bar{x} = 2.887$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{x} = 2.835$) และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน ($\bar{x} = 2.962$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องวิธีการ และขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ($\bar{x} = 2.370$) และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 1.992$) เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับน้อย

3. สรุปผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร โดยเปรียบเทียบตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ขนาดของสถานประกอบการ ผลการเปรียบเทียบสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่ท่านคาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.694$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{x} = 3.443$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{x} = 3.630$ ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.244$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{x} = 3.273$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{x} = 3.260$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.581$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{x} = 3.467$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{x} = 3.740$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=4.646$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.770$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.210$ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=4.30$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.723$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.170$ และการปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=3.185$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=3.440$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.720$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=2.320$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=3.290$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.450$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=4.073$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.277$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=2.650$ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=3.895$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.880$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.210$ หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=3.526$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.813$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.110$ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=3.159$) โดยเพศชาย มีค่า $\bar{X}=2.773$ และเพศหญิง มีค่า $\bar{X}=3.020$

2. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.234$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X}=3.259$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X}=3.240$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.460$ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=9.86$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24

ปี มีค่า $\bar{X} = 3.247$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.067$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.468$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 10.052$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.406$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.490$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.746$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.925$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.324$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.240$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.563$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.356$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.318$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.144$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.413$ และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 8.045$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.641$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.875$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.063$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.679$) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีค่า $\bar{X} = 1.865$ อายุ 25 ปี - 29 ปี มีค่า $\bar{X} = 2.010$ และ อายุ 30 ปี - 40 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 2.151$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 11.012$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.210$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.437$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ และความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.285$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.350$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.494$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.804$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.320$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.471$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.750$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 14.612$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.245$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.540$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.732$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 16.595$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.724$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.023$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.375$ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.737$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.669$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.184$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.054$ และ ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.366$) โดย วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

- มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา
- ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า จำนวนพนักงานบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.130$) โดย วุฒิกการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.746$) โดย วุฒิกการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 3.770$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 3.586$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 3.625$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.881$) โดย วุฒิกการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า $\bar{X} = 2.463$ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่า $\bar{X} = 2.126$ และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีค่า $\bar{X} = 2.321$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ด้านลักษณะของงาน ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ด้านความก้าวหน้า ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นคร ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

5.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจตามที่คาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=5.337$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.405$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.652$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=12.540$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.458$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.681$ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=17.896$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.187$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.739$ และท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=5.01$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.447$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.587$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=16.545$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.870$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.899$ งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($t=4.995$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.168$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.558$ และท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=19.540$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.622$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=3.877$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่าวิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=1.984$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.260$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.580$ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=12.873$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=2.855$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.797$ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=8.223$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=3.000$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.891$ และ โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=6.735$) โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่า $\bar{X}=1.824$ และ 10,000 - 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X}=2.312$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

6.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=7.499$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.261$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.643$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.882$ และ ความสำเร็จของท่านเกิดจากทักษะในการทำงานของท่านเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.584$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.398$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.679$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.941$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=5.145$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.501$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.643$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=4.118$ และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.325$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.324$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.750$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.882$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านลักษณะของงาน* พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=11.389$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=2.808$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.286$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.824$ งานของท่านมีส่วนในการส่งเสริมให้ท่าน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=10.606$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.258$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.393$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=4.176$ ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนในทุก ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.863$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.711$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.607$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=4.118$ และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.160$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=2.768$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=3.357$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.412$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความรับผิดชอบ* พบว่า ท่านมี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในสวนงานอย่างเต็มที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.851$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=3.244$ หัวหน้าระดับ ต้น มีค่า $\bar{X}=3.500$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.765$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.5 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน *ด้านความก้าวหน้า* พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.357$) โดย ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=2.842$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=2.929$ และหัวหน้าระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=3.529$ และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ สูงยิ่งขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=7.216$) โดย ตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่า $\bar{X}=1.948$ หัวหน้าระดับต้น มีค่า $\bar{X}=2.107$ และหัวหน้า ระดับกลาง มีค่า $\bar{X}=2.824$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างขนาดของสถานประกอบที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

7.1 ด้านความสำเร็จในงาน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.171$) โดยอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีค่า $\bar{X}=3.500$ อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่า $\bar{X}=3.350$ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่า $\bar{X}=2.780$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนงานอย่างเต็มที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.816$) โดยอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีค่า $\bar{X}=4.333$ อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่า $\bar{X}=3.400$ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่า $\bar{X}=3.285$ สำหรับเรื่องอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.5 ด้านความก้าวหน้า ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลความถี่ของประเด็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการประมวลข้อเสนอแนะของพนักงาน ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ความสำเร็จในการทำงาน

4.1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

4.1.2 ควรรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท เพื่อลดภาระการบำรุงรักษา

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

- 4.2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ
- 4.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอนะ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.2.3 พนักงานควรเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 4.2.4 ควรให้พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานที่ปฏิบัติ
- 4.2.5 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน

4.3 ด้านลักษณะของงาน

- 4.3.1 ควรปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่พนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 4.3.2 ควรลดการทำงานเป็นกะ
- 4.3.3 ควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับพนักงาน
- 4.3.4 ควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ทางด้านวิชาการในงานที่รับผิดชอบ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ

- 4.4.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเปลี่ยนหน้าที่ หรือแผนก
- 4.4.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจแก่พนักงาน
- 4.4.3 ควรเพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

4.5 ด้านความก้าวหน้า

- 4.5.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 4.5.2 ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน
- 4.5.3 ควรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นธรรม
- 4.5.4 เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ควรพิจารณาหรือเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทได้แสดงความรู้ ความสามารถก่อนรับบุคคลภายนอก

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ต้นติมา ดวงโยธา (2540) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2535) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีประภา ถมกระจำจ (2527) ซึ่งได้วิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายอำนวยการ ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. แรงจูงใจในแต่ละด้าน

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้จะน่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของงานที่ทำได้สำเร็จ แต่ความสำเร็จในการทำงานนั้น อาจจะไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานแต่ละคน จึงทำให้พนักงานในเขต

ส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็น โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายข้อด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของตันติมา ด้วงโยธา (2540) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานยอมรับข้อเสนอแนะ หรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อาจรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการยอมรับนับถือเท่าที่ควร จึงทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่า ด้านการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.3 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางองค์ประกอบที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และความเข้าใจหน้าที่อย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อเทียบเป็นคะแนน

เฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร รู้สึกว่า การเป็นพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกออกจากงานโดยง่าย และ ความเข้าใจหน้าที่อย่างชัดเจนในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง แต่ในขณะที่เดียวกันก็อาจมีความรู้สึกที่ไม่มีความเป็นอิสระ ไม่สามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ รวมทั้งอาจจะเห็นว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรไม่มากนัก แต่ก็พอที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ ถ้าใช้จ่ายอย่างประหยัด และอดออม จึงทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะของงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปีวิจัยสูงใจและปัจจัยค่าจูน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปีวิจัยสูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางองค์ประกอบที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละฝ่าย และเวลาทำงานที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมีความเท่าเทียม และเสมอภาคกัน จึงทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นว่า ด้านความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปีวิจัยสูงใจและปัจจัยค่าจูน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวม และองค์ประกอบเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางองค์ประกอบที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงยิ่งขึ้น ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความพึงพอใจที่มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม และหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานที่มีความโปร่งใสที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง มีวุฒิการศึกษาน้อย และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีโอกาสน้อยที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่า วิธีการและขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน และโอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงยิ่งขึ้น เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

3.1 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวมมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่เป็นเพศหญิง อาจมีความกังวลว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมั่นคง และความปลอดภัยจากการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มากกว่าเพศชาย จึงทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน คือ ระหว่างอายุต่ำกว่า 20 ปีถึง 24 ปี อายุ 25 ปีถึง 29 ปี และอายุ 30 ปีถึง 40 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยอายุ 30 ปีถึง 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ระหว่างอายุต่ำกว่า 20 ปีถึง 24 ปี อายุ 25 ปีถึง 29 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานอายุ 30 ปีถึง 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่านั้น ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีถึง 40 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มาเป็นเวลานาน

อาจมีความกังวลในเรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือเกรงว่าจะต้องออกจากงานโดยง่าย จึงทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และ อนุปริญญา - ปริญญาตรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีแรงจูงใจสูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญา - ปริญญาตรี มีความมั่นใจและมีวิสัยทัศน์ที่จะเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า รวมทั้งมีความมั่นใจหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้ง หรือการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงทำให้พอจะเชื่อว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี - 3 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 ปี - 5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เหมือนกัน

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ไม่ว่าจะมียะยะเวลาในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ก็มีความรู้สึกที่ตนก็คือพนักงานเหมือนกัน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ก็ถือว่าเป็นผลการปฏิบัติงานเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงพอจะเชื่อได้ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี - 3 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 ปี - 5 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เหมือนกัน

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ไม่ว่าจะมียะยะเวลาในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ก็มีความรู้สึกที่ตนก็คือพนักงานเหมือนกัน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ก็ถือว่าเป็นผลการปฏิบัติงานเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงพอจะเชื่อได้ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ รายได้ตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่

10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจที่สูงกว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท สำหรับด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบเหมือนกัน

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ยังค่อนข้างน้อย ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ หรือค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ และไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยมาก เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับน้อย ทำให้ไม่สามารถนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปเสียเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป น่าจะมีความรู้สึกที่ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ถ้าใช้จ่ายอย่างประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย ก็สามารถใช้จ่ายได้อย่างปกติสุข ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะเป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ระหว่างผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาท - 40,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานระดับต้น และหัวหน้างานระดับกลาง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีแรงจูงใจสูงกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานระดับต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหัวหน้างานระดับกลาง มีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานระดับต้น ส่วนด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานระดับต้น และหัวหน้างานระดับกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานเหมือนกัน

3.8 ผลการเปรียบเทียบพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่มีขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกัน ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เหมือนกัน

จากผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ไม่ว่าจะเป็อุตสาหกรรมขนาดเล็ก อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ก็มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่จนประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่องาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เหมือนกัน ด้วยเหตุนี้จึงพอจะเชื่อได้ว่า สาเหตุที่ทำให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถาน

ประกอบกันที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีข้อเสนอแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรบรรจุให้พนักงานช่วยกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท เพื่อลดภาระการบำรุงรักษา ข้อเสนอแนะของพนักงานน่าจะเป็นการแสดงออกให้ผู้บริหารทราบ จึงเป็นเหตุให้พนักงานมีข้อเสนอแนะในด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่นนี้

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานควรเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรให้พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานที่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน สาเหตุที่มีข้อเสนอแนะเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความรู้สึกว่าตนเองได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ย่อมรู้ว่าพนักงานมีความต้องการให้องค์กรมีนโยบายการปฏิบัติงานอย่างไร แต่พนักงานไม่ค่อยได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม เพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา หรือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นริเริ่ม รวมทั้งอาจจะเห็นว่าองค์กรมีพนักงานเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และเกิดผลดีแก่หน่วยงานได้นั้น พนักงานจะต้องเคารพสิทธิ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ด้วยการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสที่เหมาะสม และที่สำคัญผู้บังคับบัญชาจะต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ทั้งในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน จึงเป็นเหตุให้พนักงานมีข้อเสนอแนะในด้านการยอมรับนับถือ เช่นนี้

4.3 ด้านลักษณะของงาน มีข้อเสนอแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่พนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรลดการทำงานเป็นกะ ควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตราย

สำหรับพนักงาน และควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ทางด้านวิชาการในงานที่รับผิดชอบ สาเหตุที่พนักงานมีข้อเสนอแนะเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความต้องการในด้านความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงาน ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน จึงต้องการให้องค์กรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายแก่พนักงาน ส่วนความต้องการให้เพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่พนักงานนั้น น่าจะเป็นเพราะความต้องการส่วนบุคคล เป็นความต้องการทางกาย ที่เป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีข้อเสนอแนะในด้านลักษณะของงาน เช่นนี้

4.4 ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเปลี่ยนหน้าที่ หรือแผนก ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจแก่พนักงาน และควรเพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สาเหตุที่พนักงานมีข้อเสนอแนะเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีความต้องการผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำ คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ หลักการ เพื่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าจะให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้น ควรเพิ่มจำนวนพนักงาน พร้อมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ในส่วนของพนักงานเองก็ต้องปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทุ่มเทให้กับงาน แต่ถ้าเป็นไปได้ก็ควรให้พนักงานมีโอกาสสลับเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบได้ เป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เปลี่ยนแปลงหน้าที่ไม่ให้พนักงานเกิดความจำเจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานมีข้อเสนอแนะในด้านความรับผิดชอบ เช่นนี้

4.5 ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นธรรม และเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ควรพิจารณาหรือเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทได้แสดงความรู้ความสามารถก่อนรับบุคคลภายนอก สาเหตุที่พนักงานมีข้อเสนอแนะเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร เห็นว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงานที่ได้รับ

ในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีทักษะหรือความชำนาญน้อย ควรส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งถ้าตำแหน่งงานในองค์กรว่างลง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบหรือคัดเลือกเป็นการภายในก่อนที่จะรับสมัครจากบุคคลภายนอก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่พนักงานทุกคน จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร มีข้อเสนอแนะในด้านความก้าวหน้า เช่นนี้

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร พบประเด็นที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง และยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงขอสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลของงานวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงปริมาณงานที่ต้องให้พนักงานว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใด จำนวนพนักงานเพียงพอกับปริมาณงานหรือไม่ และควรรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท เพื่อลดการการบำรุงรักษาและสะดวกต่อการใช้งานในครั้งต่อไป เพราะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายนั้นจะต้องทำให้เสร็จโดยเร็ว ทันเวลา และลดการผิดพลาด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเข้าไปดูสภาพการทำงานว่างานที่ทำในแต่ละวันนั้นมีมากเพียงใด และต้องทำอะไรบ้างที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จแล้วรวดเร็ว ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผลของงานวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจ ยกย่องยอมรับด้วยวาจา หรือทางอื่น มีการเชิดชูเกียรติพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติงานที่ดี ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่องานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย ควรฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน เนื่องจากพนักงานเองต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่งาน
3. ด้านลักษณะของงาน ผลของงานวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรห่วงใยในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณลักษณะของงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น มีการประชุมชี้แจงให้พนักงานเข้าใจนโยบาย และการบริหารงาน สร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานว่าเป็นงานที่มั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะต้องออกจากงานโดยง่าย รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทนและประโยชน์

เกื้อกูลให้แก่พนักงานให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากคำตอบแทนเป็น ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลของงานวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบาย แนวทางปฏิบัติ และการสร้างจิตสำนึก ให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานในความรับผิดชอบของตนเอง หรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5. ด้านความก้าวหน้า ผลของงานวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานทุกคนมีความหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเขาปฏิบัติงานเป็นที่หน้าพอใจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจะต้องกำหนดขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่ง การใช้หลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นธรรมด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางโดยเลือกตัวแปรที่สำคัญบางประการมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และต่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่กว้างขึ้นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นทฤษฎีของนักคิดอื่น ๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อเสนอที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสำรวจปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีขึ้นต่อไป

DRU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แร้งงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2546.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. แร้งงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547.
- ติน ปรัชญพฤทธ์. สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กร.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2523.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. ม.ป.ส., ม.ป.ป.
- บรรยงค์ ไตจินดา. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น, 2545 .
- บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐวุฒิ. จัปชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2545. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
อารมณพ์งศ์พงษ์, 2546.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. จิตวิทยาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. โอเอส พรินติ้ง เฮาส์, 2537.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร,
2540.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต, 2542.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า,
2546.
- วีระนาถ มานะกิจ. การจัดการและการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.
- วุฒิชัย จำนง. การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ :บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด,
2541.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :
บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. การจัดการและพฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, 2543.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : 2546.
- ศิริอร ชันธรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์, 2547.
- สมคิด บางโพ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- สมยศ นาวิกาน. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.
- สุนีย์ อีรดากร. จิตวิทยาการพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2526.
- สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศิลปาบรรณาคาร, 2531.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- อัมพิกา ไตรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

เอกสารอื่น ๆ

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. การคัดเลือกอุตสาหกรรมดีเด่น ประจำปี 2548 ประเภทการบริหารอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (แผ่นพับ) กรุงเทพฯ : ส่วนงานพัฒนาและบริหารอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2547.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545.
- กำพล ทับทิมไทย. "การศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ". มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.
- จารุภรณ์ เภระทัต. ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.
- พนัส หันนาคินทร์. การพัฒนาบุคลากร. เอกสารประกอบคำสอน, 2542.
- ศรีประภา ถมกระจ่าง. การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายช่วยอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาณ. สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- อรุณ วัชรธรรม. การบริหารความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2527.

วิทยานิพนธ์

- กรองจิตต์ พรหมรักษา. "แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527.
- จิตนา อินทรไทย. "ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ต้นติมา ด่วงโยธา. "แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.
- ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2543.
- ปรัชญา สีมาจารย์. "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สมัย เปลี่ยนเดชา. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ" วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2537.

ภาษาอังกฤษ**Books**

- Bass, Bernard M., and Barrett, Gerald V. **People Work and Organizations**. Boston : Allyn & Bacon, 1981.
- Boone, Louis E and Kurtz, David L. **Management**. McGraw-Hill Companies, Inc., 1992.
- Delamotte, Yves, and Takezawa, Shin-chi. **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva : International Labour Office, 1984.
- Herzberg, Fredrick. **Work and The Nature of Man**. London : Crosby Lockwood Staples, 1974.
- Jones, Gareth R. **Contemporary Management**. McGraw-Hill Companies, Inc., 2000.
- Judith, R. Gordon. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. Fourth Edition. Carroll School of Management Boston College. 1993.
- Mondy, R. Wayne and Robert M.Noel **Human Resource Management**. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1996.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวจรรวรณ์ กมลสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 พฤศจิกายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
ที่อยู่ปัจจุบัน	34/3 หมู่ 13 ซอยไอยรา 17 ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนลาซาลโชติรวินนครสวรรค์ จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนลาซาลโชติรวินนครสวรรค์ จบปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏนครสวรรค์