



แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี
ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

MOTIVATION AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCING THE
GOOD WORKING BEHAVIORS OF INDUSTRIAL EMPLOYEE IN
PATHUM THANI PROVINCE

โดย

ณัฐวุฒิ ชมทอง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562



**MOTIVATION AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCING THE
GOOD WORKING BEHAVIORS OF INDUSTRIAL EMPLOYEE IN
PATHUM THANI PROVINCE**

BY

NATTAWUT CHOMTHONG

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2019

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี
ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

โดย

ณัฐวดี ชมทอง

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562

ดร.กฤษฎา เขียววัฒนสุข
ประธานกรรมการสอบ

ดร.พัชรุทธิ์ จารุทวีผลบุญกุล
กรรมการ

ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กรกฎาคม 2562

Thesis entitled

**MOTIVATION AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCING THE
GOOD WORKING BEHAVIORS OF INDUSTRIAL EMPLOYEE IN
PATHUM THANI PROVINCE**

by

NATTAWUT CHOMTHONG

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2019

Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
Examination Committee Chairperson

Pashatai Charutawephonnukoon, Ph.D.
Member

Kritsada Muhammad, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

July 22, 2019

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและให้ข้อคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กฤษฎา เขียววัฒนสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.พัชรุทธิ์ จารุทวีผลนุกูล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณะอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.อนิวัช แก้วจันทน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ดร.นพปฎล สุวรรณทรัพย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยรังสิต และคุณกัมภีร์ เถลิ้มไพโรจน์ ผู้จัดการฝ่ายติดตามคุณภาพผลิตภัณฑ์ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อสมปอง คุณแม่สุนันท์ ชมทอง บิดาและมารดาของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด ให้คำปรึกษา อบรมสั่งสอน และให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ณัฐวุฒิ ชมทอง
ผู้วิจัย

5809178 : สาขาวิชาเอก: บริหารธุรกิจ; บธ.ม.

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในการทำงาน, พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี

ณัฐวุฒิ ชมทอง: แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี (MOTIVATION AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCING THE GOOD WORKING BEHAVIORS OF INDUSTRIAL EMPLOYEE IN PATHUM THANI PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.กฤษฎา มุอัมหมัด, 169 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample : t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of Variance : F-Test) การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1) อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\beta = 0.332$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ($\beta = 0.169$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\beta = 0.123$) ตามลำดับ มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 25.90 ($\text{Adj. } R^2 = 0.259$)

3) ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.222$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\beta = 0.176$) และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.138$) ตามลำดับ มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 17.50 ($\text{Adj. } R^2 = 0.175$)



5809178 : MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A.

KEYWORD : MOTIVATION, JOB SATISFACTION, GOOD WORKING BEHAVIORS.

NATTAWUT CHOMTHONG: MOTIVATION AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCING THE GOOD WORKING BEHAVIORS OF INDUSTRIAL EMPLOYEE IN PATHUM THANI PROVINCE. THESIS ADVISOR: KRITSADA MUHAMMAD, Ph.D., 169 p.

The objective of the study were 1) The difference of demographic that influencing the good working behaviors of industrial employee in Pathum Thani province. 2) The difference of motivation that influencing the good working behaviors of industrial employee in Pathum Thani province. 3) The difference of job satisfaction that influencing the good working behaviors of industrial employee in Pathum Thani province. The research sample was selected from industrial employee in Pathum Thani province. The quantitative research, using convenience sampling with the questionnaire was used as a tool to collected 400 samples. Descriptive statistics analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics analysis with Independent Sample (t-Test), One-way analysis of Variance (F-Test), Pearson correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The results of the study were most of the respondents is female, age between 21 to 30 years old, the education level is diploma/high vocational certificate, an income between 10,001 to 20,000 THB/month, marital status is single and working experience between 1 to 5 years.

The results of testing hypothesis found that:

1) The employee who were different of age, education level, income/month and working experience that influencing the good working behaviors of industrial employee in Pathum Thani province.

Student's Signature.....Thesis Advisor's Signature.....

2) The motivation that influencing the working good behaviors of industrial employee in Pathum Thani province as growth needs ($\beta = 0.332$), existence needs ($\beta = 0.169$) and relatedness needs ($\beta = 0.123$). The power of predict is 25.90 percentage (Adj. $R^2 = 0.259$)

3) The job satisfaction that influencing the good working behaviors of industrial employee in Pathum Thani province as recognition ($\beta = 0.222$), management policy ($\beta = 0.176$) and working environment ($\beta = 0.138$). The power of predict is 17.50 percentage (Adj. $R^2 = 0.175$)



Student's Signature.....Thesis Advisor's Signature.....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		ก
บทคัดย่อภาษาไทย		ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ง
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ณ
สารบัญรูป		ฐ
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	18
	2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี	31
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	60
	3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	60
	3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	62
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	63
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน	69
บทที่ 4	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	79
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	82
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด ปทุมธานี	86
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	92
4.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	93
4.6 การทดสอบสมมติฐาน	95
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	112
บทที่ 5	114
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	114
5.2 กรอบแนวความคิดใหม่	118
5.3 อภิปรายผล	118
5.4 ข้อเสนอแนะ	125
5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	129
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	137

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก นิยามปฏิบัติการ	138
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ	149
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)	151
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	158
ภาคผนวก จ เอกสาร	166
ประวัติผู้วิจัย	169



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี ERG ของ Alderfer	16
2.2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน	23
2.3 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ ในการปฏิบัติงาน	26
2.4 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดที่ศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	36
3.1 แสดงการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	62
3.2 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	69
4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ	79
4.2 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ	80
4.3 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา	80
4.4 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	81
4.5 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ	81
4.6 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลาในการทำงาน	82
4.7 แสดงข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	82
4.8 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	83
4.9 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	84
4.10 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	85
4.11 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติ งานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	86
4.12 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	88
4.14 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	89
4.15 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	90
4.16 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	91
4.17 แสดงข้อมูลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	92
4.18 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ	95
4.19 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ	96
4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน โดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามอายุ	97
4.21 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกระดับการศึกษา	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน โดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา	99
4.23 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	100
4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน โดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	101
4.25 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ	102
4.26 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	102
4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน โดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามระยะเวลาในการ	103
4.28 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	105
4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	106
4.30 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด ปทุมธานี ครั้งที่ 1	109
4.32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด ปทุมธานี ครั้งที่ 2	110
4.33 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง กันส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ใน เขตจังหวัดปทุมธานี	112
4.34 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี	112
4.35 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขต จังหวัดปทุมธานี	113

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 แสดงภาพกรอบแนวความคิดในงานวิจัย (Conceptual Framework)	7
2.1 แสดงกระบวนการจูงใจ	14
2.2 แสดงทฤษฎี ERG ของ Alderfer	15
2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน	30
2.4 แสดงประเภทพฤติกรรมการทำงาน	32
5.1 แสดงภาพกรอบแนวความคิดใหม่	118

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกแห่งยุคธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจากปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ปัจจัยทางด้านกฎหมาย ปัจจัยทางด้านแรงงาน เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจนี้ยังส่งผลกระทบต่อการแข่งขันระหว่างธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้นอีกด้วย ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงของหลาย ๆ ธุรกิจ องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรขั้นพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการ นั่นคือ หลักการบริหาร 5M ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) การจัดการ (Management) และวิธีการ (Methodology) โดยทรัพยากรเหล่านี้มีอยู่ในทุก ๆ องค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทรัพยากรที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล (อุทมพร รุ่งเรือง, 2555, น. 1) เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กร และเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน หลักการจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และหัวหน้างานทุก ๆ ระดับ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างมาก ถ้าหากผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (Put the right man on the right job) ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจที่ดีต่องาน และสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้กับบุคคล องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ต้องการได้

ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การที่กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินการไปอย่างราบรื่นนั้น ส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรจะบ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรนั้น ๆ มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์กรเป็นอย่างไร และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานแสดง

พฤติกรรมการทำงานบางอย่างออกมา โดยที่พฤติกรรมการทำงานของพนักงานนั้นอาจก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียกับองค์กรก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์การจัดสรรให้กับพนักงานแต่ละคน

ประเทศไทยมีจำนวนผู้มีงานทำประมาณ 38.37 ล้านคน (กรมการจัดหางาน, 2561) ซึ่งมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรของประเทศไทยทั้งหมด ดังนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรจำเป็นต้องใช้แรงงานในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า เนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลยังสามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์, 2554, น.461) แต่ในหลาย ๆ องค์กรก็มักจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการโยกย้ายงาน หรือปัญหาเรื่องหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น โดยสาเหตุส่วนใหญ่มาจากเรื่องค่าตอบแทน ลักษณะงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ขาดการสร้างควมพึงพอใจในงาน และการขาดแรงจูงใจที่ดี ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญบุคลากรเป็นลำดับแรก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องธำรงรักษาและพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรภายในองค์กร ทั้งนี้้องค์การจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (อุทมพร รุ่งเรือง, 2555, น. 1) ที่ดีแก่บุคลากรตลอดเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรนั้น

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่มีบริษัทที่จดทะเบียนนิติบุคคลทั้งในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัดจำนวนกว่า 29,060 ราย ทุนจดทะเบียนกว่า 428,862.09 ล้านบาท โดยมีสัดส่วนการลงทุนจากต่างชาติในจังหวัดปทุมธานีเป็นจำนวน 87,114.80 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560) ถือเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดปทุมธานีให้มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคลจึงถือหัวใจสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้ การบริหารจัดการที่ดีนั้นก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งแรงจูงใจนี้ถือเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น.184) และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานมองว่างานที่ปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job

Satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ด้วย (สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น.133)

ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และได้รับการยอมรับในสังคม (2) นโยบายการบริหารงานและโครงสร้างองค์กร เพื่อให้พนักงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ และขอบเขตของงาน ทำให้ไม่มีการก้าวล่วงหน้าที่ความรับผิดชอบของกันและกัน (3) ความอยู่รอด เป็นการทำให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย และมั่นคงตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร (4) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แสงสว่าง และเสียง เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในเชิงบวกขณะปฏิบัติงานภายในองค์กร (5) ความก้าวหน้าในองค์กร การที่พนักงานได้รับการเปลี่ยนแปลงจากงานที่ดีขึ้นจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น เช่น มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขึ้นเงินเดือน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (6) ลักษณะของงาน งานที่องค์กรต่าง ๆ ได้มอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบนั้น ต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล และยังคงต้องมีปริมาณที่เหมาะสมอีกด้วย หากมีปริมาณงานที่มากเกินไปหรืองานที่มอบหมายยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานอาจเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานนั้น สามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

จากปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ถ้าหากพนักงานได้รับสิ่งกระตุ้นเป็นที่น่าพอใจแล้ว ก็จะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกมาตามที่องค์กรคาดหวังไว้ เช่น รับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี ใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่หลาย ๆ องค์กรมีความต้องการ เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโตตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่ถ้าหากว่าสิ่งที่มีมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร พนักงานอาจจะแสดงพฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมกับองค์กร เช่น ละเลยในหน้าที่การงาน ลาออก เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมกรปฏิบัติงานนี้ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรต้องหยุดชะงักลง เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องใช้เวลาในการหาพนักงานใหม่มาปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นแทน เพราะฉะนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ผู้วิจัยตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าการที่องค์กรต่าง ๆ จะก้าวหน้าได้นั้น ต้องอาศัยการวางแผนการดำเนินงานที่ดี และต้องมีพนักงานที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถแข่งขันในตลาดต่อไปได้ ทั้งนี้การธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้ในระยะยาว ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับทุก ๆ องค์กร เช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารในทุก ๆ องค์กร จะต้องสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุก ๆ คน โดยผู้บริหารจะต้องทราบเสียก่อนว่าอะไรคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และอะไรคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อผู้บริหารทราบถึงปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องหาวิธีการจัดการปัจจัยเหล่านั้นให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งทั้ง 2 พฤติกรรมนี้ล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร และยังมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในอนาคตอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะนำมาสู่การที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องจัดสรรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน นโยบายการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่แสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน

1.3.2 แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.3.3 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ ต้องการที่จะศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี จึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.4.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสามารถสืบค้นข้อมูลได้ โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระซึ่งได้แก่แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งจะมุ่งเน้นในทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer และความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จะมุ่งเน้นปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และตัวแปรตามซึ่งได้แก่พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

1.4.2 ด้านประชากร ประชากรที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมที่อยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรม และสวนอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีประชากรทั้งหมด 93,921 คน แบ่งเป็นประชากรในนิคมอุตสาหกรรมนวนครจำนวน 74,569 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2561) และประชากรในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี 19,352 คน และจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

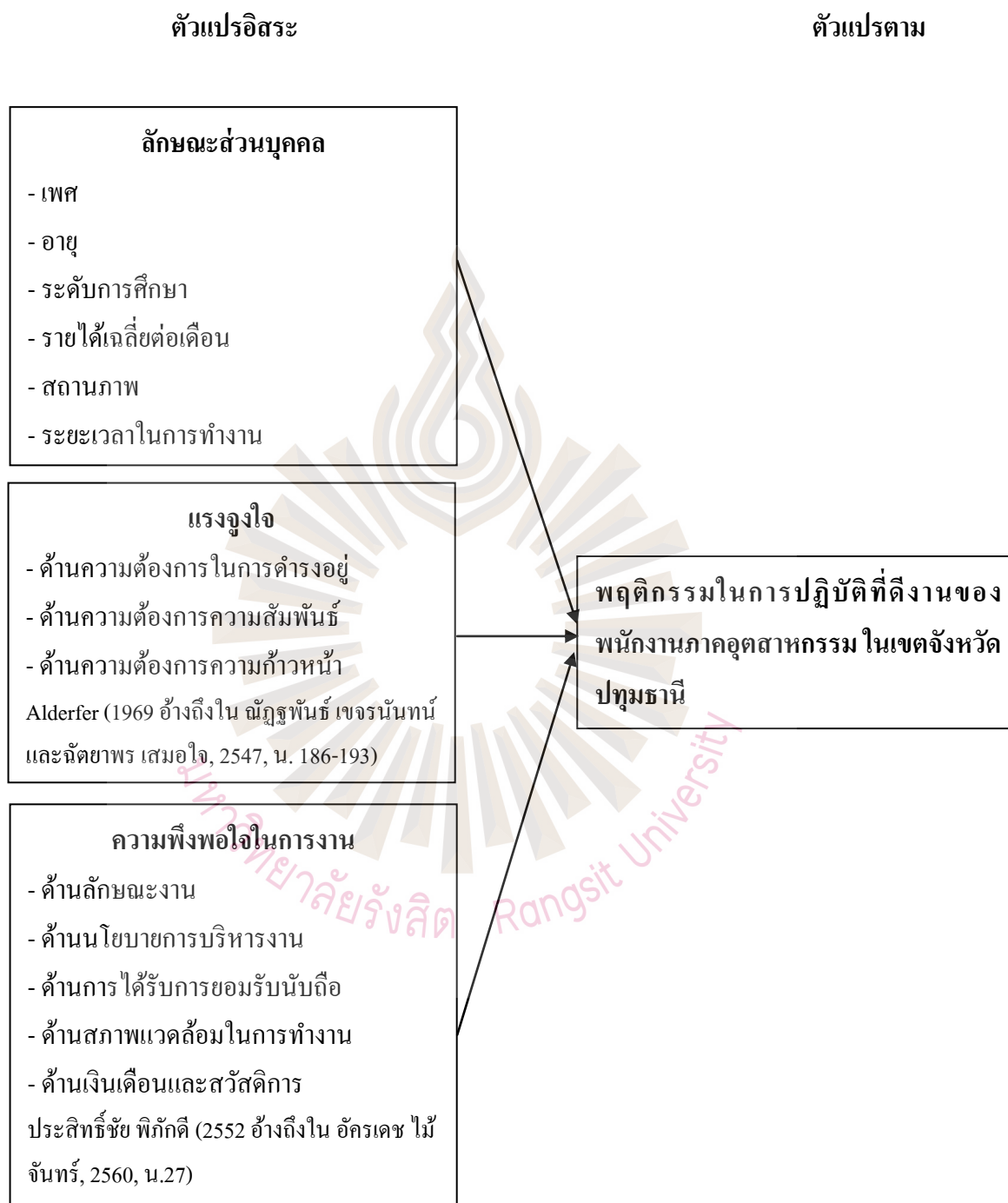
1.4.3 ด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัยอยู่ในช่วงเวลาที่ผู้ทำการวิจัยทำการศึกษาวิจัยนี้ ตั้งแต่ 15 กันยายน พ.ศ. 2561 ถึง 15 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เป็นระยะเวลาทั้งหมด 3 เดือน

1.4.4 ด้านสถานที่ในการเก็บข้อมูล คือ พื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมในลักษณะเขตประกอบการอุตสาหกรรม และสวนอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีทั้งสำนักงานและโรงงานการผลิตในพื้นที่นั้น ๆ ได้แก่

- 1) นิคมอุตสาหกรรมนวนคร อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
- 2) สวนอุตสาหกรรมบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี



1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



รูปที่ 1.1 แสดงภาพกรอบแนวความคิดในงานวิจัย (Conceptual Framework)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาคอุตสาหกรรม หมายถึง การแปรรูปสินค้าโดยใช้เครื่องจักร เงินลงทุน และแรงงานคนเป็นจำนวนมาก ในงานวิจัยนี้ คือ ภาคอุตสาหกรรมที่มีโรงงานตั้งอยู่ภายในจังหวัดปทุมธานี

พนักงานในภาคอุตสาหกรรม หมายถึง พนักงานประจำภาคอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าต่างๆ มีการจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ในงานวิจัยนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ภายในจังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจหรือพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะเลือกจูงใจแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งในการศึกษาความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารจะนำมาปฏิบัติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล, 2550, น. 128)

ความต้องการในการดำรงอยู่ หมายถึง ความต้องการในขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกๆ คน โดยคาดหวังว่าสิ่งที่ตนเองต้องการนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการขั้นสูงสุดของพนักงาน เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดทุ่มเทต่อการทำงาน (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, น. 181)

ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตของงาน ปริมาณของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน

นโยบายการบริหารงาน หมายถึง หลักการ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวทางให้พนักงานดำเนินการหรือปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยแสง สี เสียง อากาศ ฯลฯ รวมไปถึงเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร

เงินเดือน หมายถึง เงินที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้กับองค์กรตามที่ได้ตกลงกันไว้กับพนักงานตามสัญญาจ้างงาน

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน เพื่อหวังให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พฤติกรรมการทำงานที่ดี หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานที่ดี จึงหมายถึงการแสดงออกของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับศักยภาพการทำงาน (จุฬาลักษณ์ สภาพรณวิสุทธิ, 2550, น.46)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

1.7.2 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางหรือวิธีการในการกำหนดนโยบายบริหารงานในด้านลักษณะงาน นโยบายการบริหารงาน การได้รับการยอมรับเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรได้ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร และธำรงรักษาให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

1.7.3 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้เป็นอย่างดีเหมาะสม และสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

1.7.4 ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัย รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับผู้
ที่สนใจศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.1.2 กระบวนการจูงใจ

2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.2.4 ผลของความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.2.5 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการ

ทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ประเภทพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.4 ลักษณะต่าง ๆ ของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจจากนักวิชาการในหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจจากนักวิชาการได้ดังนี้

มุกดา ศรียงค์, อริสา สำรอง, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, และรังสิมา หอมเศรษฐี (2560, น. 186) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553, น. 146) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้น ทำให้ตื่นตัว และจูงใจให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก พร้อมทั้งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว และคณะ (2550, น. 174) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง อำนาจที่ผลักดันหรือเป็นแรงกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้น แรงจูงใจมีลักษณะเป็นแรงของการทำให้คนมีความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัล แรงจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นความพยายามที่จะชักนำให้คนมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่เรากำหนดไว้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 128) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือ แรงกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจหรือพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะเลือกจูงใจแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งในการศึกษาความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารจะนำมาปฏิบัติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ประยงค์ มีใจซื่อ (2550, น. 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในระดับสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถูกกำหนดโดยความสามารถ

ในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลบางประการให้ได้รับความพึงพอใจ

Hanson (1996 อ้างถึงใน พรทิพย์ เกิดขำ, 2557, น.10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย

Schermerhorn (2003 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะ โสคติ, 2556, น.184) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ พลังที่มีอยู่ในใจแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากการทบทวนความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการจูงใจได้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาอย่างถาวร ซึ่งพฤติกรรมนี้นำมาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 กระบวนการจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2553, น.10-11) ได้กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจากบุคคลมีความต้องการ และสิ้นสุดลงที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน มีดังนี้

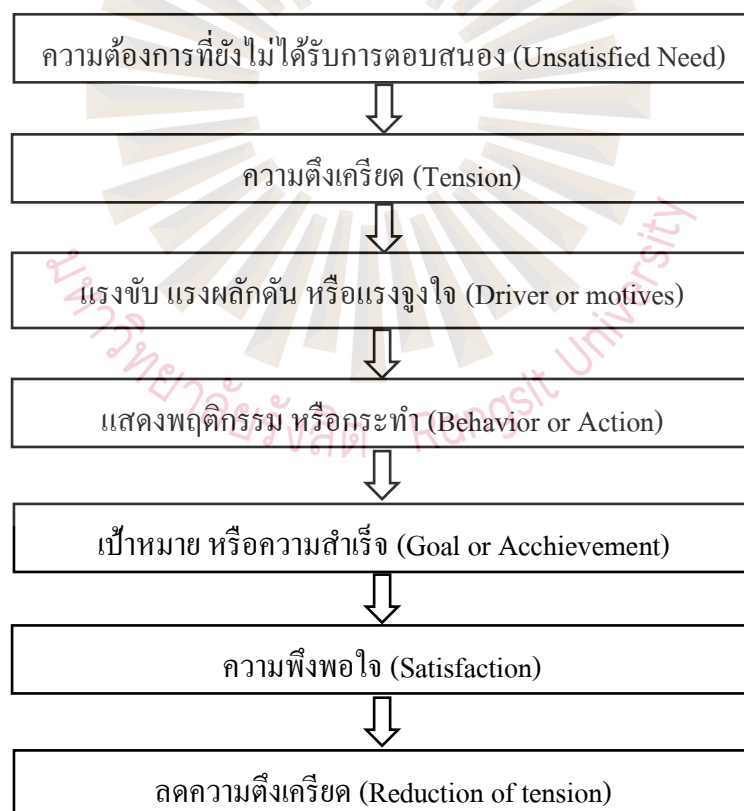
1) **ขั้นความต้องการ (Need Stage)** ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่ทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เช่น อาหาร หรืออาจเป็นความสุขหรือความทุกข์ทางจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากการคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะปกป้องไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2) **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นเรานั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งอยู่เฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่มีความสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

3) **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน

4) **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลง ภายหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

นอกจากนี้ นิตินิพล ภูตะโชติ (2556, น.185) ได้อธิบายถึงกระบวนการจูงใจว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) จึงทำให้เกิดความตึงเครียด (Tension) ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดแรงขับในตัวบุคคล (Drive) แรงขับดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (Search behavior) เพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ เมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ (Need Satisfaction) และในที่สุดก็จะสามารถลดความตึงเครียดของบุคคลลงได้ (Reduction of tension)



รูปที่ 2.1 แสดงกระบวนการจูงใจ
ที่มา : นิตินิพล ภูตะโชติ, 2556, น.185

2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

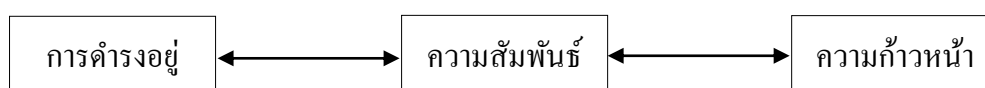
นักวิชาการได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจอย่างหลากหลาย เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎี ERG และทฤษฎีความคาดหวัง เป็นต้น ซึ่งในแต่ละทฤษฎีล้วนมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎี ERG เท่านั้น เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา

ในปี 1969 Clayton Alderfer ซึ่งเป็นนักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเยล ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ และความก้าวหน้าที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดย Alderfer ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (ฉันทะพนันท์ เขจรนนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547, น. 186-193)

1) ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะดำรงชีพ โดยบุคคลจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อให้เขามีชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งสามารถเปรียบได้กับความต้องการระดับต้นในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในการติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เป็นต้น เพื่อจะอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเปรียบได้กับความต้องการยอมรับนับถือและความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลจะต้องการความสำเร็จและความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตน ซึ่งจะเปรียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจของ Maslow



รูปที่ 2.2 แสดงทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ที่มา : ฉันทะพนันท์ เขจรนนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547, น. 187

ทฤษฎี ERG มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้ (ราณี อธิชัยกุล, 2552, น.16)

1) ความต้องการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น คล้ายคลึงกับความต้องการสังคม ความเจริญก้าวหน้า เหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

2) หลักการความพึงพอใจ ความก้าวหน้า มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่ง และจะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป

และนอกจากนี้ ประยงค์ มีใจชื้อ (2550, น.123) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ ERG กับทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ มีดังนี้

1) ทฤษฎี ERG แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญเติบโต ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ประเภท

2) บุคคลมีความต้องการได้มากกว่าหนึ่งความต้องการในขณะเดียวกัน

3) ถ้าความต้องการในระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับความพึงพอใจ จะทำให้ความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่ามีเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)	ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence = E)
- ต้องการอาหารและน้ำดื่ม	- ความต้องการเครื่องใช้ที่จำเป็น
- ต้องการอากาศบริสุทธิ์หายใจ- ต้องการเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม	- ต้องการผ้าห่ม เสื้อผ้า รองเท้า
- ต้องการที่อยู่อาศัย	- ต้องการอาหารและน้ำดื่ม
ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs or Security needs)	- ต้องการที่อยู่อาศัย
- ต้องการยารักษาโรค	- ต้องการค่าตอบแทน
	- ต้องการสวัสดิการต่าง ๆ
	- ต้องการความมั่นคง
	- ต้องการความปลอดภัย

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ต่อ)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการพักผ่อน - ต้องการทำงานที่มั่นคง - ต้องการมีรายได้ที่แน่นอน - ต้องการความปลอดภัยในชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการความยุติธรรม
<p>ความต้องการทางสังคม (Social needs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการมีเพื่อน - ต้องการความรักจากคนอื่น - ต้องการเข้าร่วมสังคม - ต้องการเป็นสมาชิกในกลุ่มต่าง ๆ - ต้องการเป็นสมาชิกในชุมชนต่าง ๆ 	<p>ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness = R) (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการมีเพื่อน - ต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น - ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม - ต้องการเข้าร่วมในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ - ต้องการมิตรภาพ
<p>ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem needs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการเป็นพนักงานดีเด่น - ต้องการเป็นพนักงานขายดีเด่น - ต้องการเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียง - ต้องการเป็นดารายอดนิยม - ต้องการเป็นครูดีเด่น - ต้องการเป็นประธานาธิบดี 	<p>ความต้องการความก้าวหน้า (Growth = G)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ - การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ - อำนาจความรับผิดชอบสูงขึ้น - เงินเดือนเพิ่มขึ้น

ที่มา : นิตยสาร ภูเก็ต โชนิต, 2556, น. 197-198

2.1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553, น. 152) ได้กล่าวว่า นักบริหารต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การสร้าง

บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การให้ความยุติธรรมและเอื้ออาทรต่อพนักงานด้วยความจริงใจ และผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคในการจูงใจก็จะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ดังนี้

- 1) เกิดความมั่นใจและพอใจในงาน
- 2) พึงพอใจในตัวผู้บริหาร
- 3) การร้องทุกข์มีน้อยลง
- 4) การควบคุมขององค์กร ดำเนินไปด้วยความราบรื่น
- 5) เกิดความจงรักภักดี และความภาคภูมิใจ
- 6) เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
- 7) เกิดความศรัทธาในองค์กร และลดการลาออก
- 8) เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer ที่ได้กล่าวถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เขจรนันทน์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2547) มาประยุกต์เป็นเครื่องมือในการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเกณฑ์ประเมินเพื่อศึกษาการจูงใจทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงานจากนักวิชาการในหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานจากนักวิชาการได้ดังนี้

นิติพล ภูตะ โชติ (2556, น. 170) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่พวกเขาปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 181) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดทุ่มเทต่อการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 282) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสภาพความพึงพอใจที่พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของเขา ความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก 1) ปัจจัยด้านองค์องค์กร (Organization Factor) 2) ปัจจัยของกลุ่ม (Group Factor) 3) ปัจจัยของบุคคล (Personal Factor) ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีอัตราการลาออกและการขาดงานในระดับต่ำ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น. 133) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน เรื่องความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง

George and Jones (1999 อ้างถึงใน มุกดา ศรีรงค์ และคณะ, 2560, น. 163) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง สภาพทางอารมณ์ที่พอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องาน หรือประสบการณ์จากการทำงานของบุคคล รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน เป็นต้น

Kotler (1994 อ้างถึงใน พรทิพย์ เกิดขำ, 2557, น. 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับ กับการคาดหวังของบุคคล ซึ่งระดับความพอนั้นจะเกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับกับความคาดหวังของบุคคล

Luthans (2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555, น. 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง เป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยแบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่

2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมีมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในงานได้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองปฏิบัติ ถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกก็จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และส่งผลดีต่อองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2556, น. 167-170) ได้กล่าวว่า ไม่มีทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานใดที่สมบูรณ์ เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ทางจิต โดยสาเหตุมาจากความซับซ้อนของปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานบางอย่าง จึงสามารถอธิบายได้เพียงบางทฤษฎีเท่านั้น ซึ่งได้แก่

2.2.2.1 ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล (Comparsion Process Theory)

2.2.2.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparsion Theory)

2.2.2.3 ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์ (Opponents Process Theory)

2.2.2.1 ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล

McCormick and Ilgen (1980) กล่าวว่า ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล คือ การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลต้องการ (มาตรฐาน) กับสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน ถ้าความต้องการกับสิ่งที่บุคคลได้รับต่างกันน้อย ความรู้สึกพึงพอใจก็จะมีความ

นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่ามาตรฐานประกอบด้วย ความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ความต้องการนี้จะติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด และทุก ๆ คนมีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ความต้องการขั้นพื้นฐานนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการทางกาย ได้แก่ อากาศ น้ำ และอาหาร กับความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ การกระตุ้น ความภาคภูมิใจ ความสุข

เป็นต้น งานที่น่าพึงพอใจคืองานที่สามารถตอบสนองความต้องการทางกายได้ เช่น รายได้ที่พอเพียง เป็นต้น และงานจะต้องทำให้เกิดความรู้ ความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น ๆ

ยังมีนักวิจัยอีกหลายท่านที่มีความเชื่อว่า มาตรฐานเกิดจากค่านิยมของมนุษย์ (Human values) ไม่ใช่เกิดจากความต้องการทางกายจากที่กล่าวมาข้างต้น ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลอยากได้และไขว่คว้า เพื่อให้ได้มาตามที่ตนเองต้องการ ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และการได้รับมา ต้องอาศัยเวลา ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่เหมือนกัน แต่จะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ค่านิยมเป็นตัวกำหนดการเลือกบุคคล เช่นเดียวกับความรู้สึกทางอารมณ์ที่เลือกโต้ตอบต่อสิ่งเร้า ดังนั้นงานที่น่าพึงพอใจควรเป็นงานที่ทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับผลที่บุคคลให้คุณค่า

2.2.2.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม มีความเชื่อว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในสังคมในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบที่คำนึงถึงระบบของสังคม คือ บุคคลจะสังเกตกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่ทำงานประเภทเดียวกัน และเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจกับความรู้สึกที่คนอื่นมีต่องานนั้น

Weiss and Shaw (1979) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้ความพึงพอใจของบุคคลซึ่งในแต่ละบุคคล โดยวิธีการสร้างภาพยนตร์แสดงให้เห็นถึงคนงานกำลังผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ในขณะที่อีกงานหนึ่งเป็นงานที่น่าสนใจตลอดเรื่องในภาพยนตร์ ผู้แสดงในภาพยนตร์นั้นได้สะท้อนความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบออกมา แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มที่ต้องการศึกษา ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้ฉายภาพยนตร์ไปแล้วนั้น จากนั้นให้ประเมินความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลการประเมินพบว่าความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมถูกอิทธิพลของคนทำงานเดียวกันในภาพยนตร์ครอบงำ Weiss and Shaw ได้กล่าวว่าความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่น่าทึ่งทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมมาศึกษา ยกตัวอย่างเช่น พัชรี ศุภดิษฐ์ (2551) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการเปรียบเทียบทางสังคมและรายได้ต่อความสุขเชิงอัตวิสัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะเป็นผู้ที่มิรายได้ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่

ประกอบอาชีพข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ พนักงานบริษัท และพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ได้คะแนนจากมาตรวัดการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จมากกว่า และกลุ่มที่ได้คะแนนจากมาตรวัดการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า พบว่า บุคคลที่มีการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่ามีความสุขเชิงอัตวิสัยมากกว่าบุคคลที่มีการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จมากกว่า

2.2.2.3 ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์

Landy เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีนี้ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุหลักของความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานก็คือ สภาพทางสรีรวิทยาซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประสาทส่วนกลาง ความรู้สึกพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา เช่น งานชิ้นหนึ่งจะเป็นงานที่น่าสนใจในช่วง 2-3 สัปดาห์แรก แต่พอเมื่อทำงานชิ้นนั้นได้ระยะเวลาหนึ่ง ก็จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย Landy กล่าวว่าภายในร่างกายของคนเรามีกลไกที่ช่วยทำให้คงไว้ซึ่งความสมดุลทางอารมณ์ โดยกลไกนี้จะเป็นกลไกที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์ จึงหมายถึง กระบวนการต่อต้านที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ เช่น ถ้าบุคคลหนึ่งมีความสุขเป็นอย่างมาก ก็จะมีปฏิกิริยาทางสรีระที่คอยหักทอนอารมณ์แห่งความสุขนี้ และพยายามดึงบุคคลให้กลับสู่สภาพที่เป็นกลาง ดังนั้น การมีอารมณ์รุนแรงไม่ว่าในทางที่ร้ายแรงหรือดีก็จะเป็นสิ่งที่ทำลายบุคคลนั้น ๆ กลไกทางสรีระของมนุษย์จึงมีหน้าที่ป้องกันบุคคลจากการมีอารมณ์รุนแรงเหล่านี้ ดังนั้น การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นเพราะภาวะการณ์ทำงานของกลไกอันนี้แตกต่างกัน

ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์จึงนำมาอธิบายว่าทำไมบุคคลจึงรู้สึกเบื่อหน่ายในงานนั้น ๆ ได้ ดังนี้คือ เมื่อมีการแนะนำงานใหม่ (สิ่งเร้า) ภายในบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์เกิดขึ้น ไม่ว่าจะในทางบวกหรือทางลบ เมื่ออารมณ์ที่เกิดขึ้นนี้เกินมาในระดับหนึ่ง กลไกต่อต้านจะเริ่มทำงานโดยทันที เพื่อดึงให้บุคคลนั้น ๆ ก็สู่ระดับที่สามารถควบคุมได้ เมื่อนำสิ่งเร้าออกไป อารมณ์ส่วนนี้ก็จะหยุด และกระบวนการต่อต้านนั้นก็หยุดพักตาม ทฤษฎีนี้แต่ละครั้งที่กลไกอันนี้ถูกกระตุ้นมันก็จะยังเข้มแข็งขึ้น ดังนั้นเมื่อเวลาผ่านไปเท่าไรกลไกความรุนแรงของอารมณ์จะยิ่งเข้มแข็งขึ้น จึงทำให้บุคคลนั้นรู้สึกเฉื่อยต่องานที่ทำมากขึ้น เมื่อเริ่มทำงานเป็นเวลานาน

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการกระตุ้นไม่เปลี่ยนแปลง (งานชิ้นเดิม) แต่กระบวนการต่อต้านจะกลับเข้มแข็งกว่าเดิมนั่นคืองานด้วยตัวของมันเองจึงไม่ใช่สิ่งที่น่าเบื่อ แต่บุคคลที่ทำงานซ้ำ ๆ จะเป็นผลให้เกิดปฏิยาตอบสนองทางสรีรวิทยาที่เข้มแข็งขึ้นจนไปยับยั้งความสุขหรือความพึงพอใจ

จากการทบทวนทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 3 ทฤษฎี พบว่า ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงาน โดยแต่ละทฤษฎีจะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน	สาระสำคัญ
ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการ กับสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร - ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับนั้นมากหรือน้อย
ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของตนเองกับความพึงพอใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงานรายอื่น ๆ - ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการสังเกตความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน
ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานด้วยกลไกบางอย่างในร่างกาย - ความพึงพอใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละบุคคล

ที่มา : ผู้วิจัย

2.2.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการปรับปรุงสภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน ให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น. 27) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังนี้

1) ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง ที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นจะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไขของสถานการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงาน รวมถึงสถานที่การทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ รูปแบบวิธีการทำงาน สภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน การจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.2) ตัวแปรทางองค์กรและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ใกล้สภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องในการทำงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์กรและสังคมมีดังต่อไปนี้ นโยบายขององค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ชนิดของเครื่องหล่อใจ ชนิดของการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

นอกจากนี้ สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2552, น. 80-81) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลากหลายปัจจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1) ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูง และความสามารถนั้นสอดคล้องกับงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความพอใจในการทำงานสูง

1.2) ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมี ความพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะ ดังกล่าว

1.3) อายุงาน และอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

1.4) บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและ บุคลิกภาพบางอย่าง เช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2) ปัจจัยด้านงาน

เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และ ความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย

3.1) เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้มีความพอใจในการทำงาน

3.2) ผู้บังคับบัญชา ที่มีสไตล์การบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแล ของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

3.3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และ ผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน

3.4) โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้นๆ ถ้าพนักงานตระหนักใน โอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้นๆ ได้ เขาจะรู้สึกพอใจในการทำงาน

3.5) โครงสร้างขององค์กร การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้ ทราบขอบเขตงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6) นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจใน การทำงานได้

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน ภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ตารางที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิ์ชัย พิภักดิ์, 2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น. 27	สุพานี สกฤษฎ์วานิช, 2552
ลักษณะงาน	✓	✓
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	✓	✓
เงินเดือน/ผลตอบแทนอื่น ๆ	✓	✓
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ		✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	
นโยบายและการบริหารงาน	✓	✓
เพื่อนร่วมงาน		✓
การบังคับบัญชา		✓

ที่มา : ผู้วิจัย

2.2.4 ผลของความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ล้วนเป็นผลมาจากการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ต่ำ อาจทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ลาออกจากงาน ขาดงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น. 143-145) ได้กล่าวว่า ผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร มีดังนี้

1) การลาออกจากงาน บุคคลผู้ไม่ชอบงานมีแนวโน้มจะขาดงาน (Absenteeism) บ่อยๆ และอาจหนักถึงลาออกจากงาน (Turnover) บุคคลทั่วไปอาจคาดหมายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจที่สูงกว่าน่าจะไม่ได้คิดลาออกจากงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจดูเหมือนจะอยู่ในหน่วยงานนั้นได้นานกว่าผู้ที่ไม่เกิดความพึงพอใจ และเช่นเดียวกันกับผู้ที่มีความพึงพอใจต่ำมักจะคิดลาออกจากงานไปแสวงหาที่ที่ตนเองคิดว่าตนเองมีความพึงพอใจมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงานกับความพึงพอใจนี้จะเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาดแรงงาน ซึ่ง

ในสภาวะการณ์เช่นนั้นคนทำงานจะมีโอกาสเลือกงานที่ทำได้มากกว่า เพราะฉะนั้นการเข้าออกงานของเขาจึงแสดงให้เห็นได้ถึงระดับความพอใจสำหรับงานเดิม

2) การขาดงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อย มีแนวโน้มจะขาดงานบ่อยขึ้น ระดับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่วัดได้ในระยะหนึ่งอาจใช้เป็นตัวทำนายอัตราการขาดงานของคนกลุ่มเดียวกันนั้นในระยะต่อมาได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนทำงานที่ไม่พอใจในงานมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีความพอใจในงานเสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเน้นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วย จึงจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นได้ถึงความไม่พอใจของตัวพนักงานเอง

3) การเป็นขโมย แม้ว่าการขโมยจะมีสาเหตุหลายประการก็ตาม แต่ผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ขโมย เพราะการคับข้องใจ หงุดหงิดใจ อันเป็นผลมาจากปัญหาในหลายแง่มุมที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงเกิดเป็นพฤติกรรมที่ไม่ปกติ ผู้ขโมยมักจะให้เหตุผลอธิบายแก่ตัวเองว่า นั่นเป็นการแก้แค้นต่อผู้ควบคุมบังคับบัญชา ที่ตนเองคิดว่าไม่ให้การปฏิบัติดูแลตนเองตามที่ควรจะเป็น

4) ผลผลิต เป็นที่ทราบกัน โดยทั่วไปว่าผลผลิตหรือการปฏิบัติงานนั้นจะผันแปรไปตามระดับความพึงพอใจในงาน แต่ก็มีกรณีที่เกิดผลตรงข้าม นั่นคือปรากฏมีบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานหรือมีแต่น้อย แต่กลับทำงานหนัก ในขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานกลับทำงานได้ผลน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานเป็นสำคัญ นั่นคือหากผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมว่าต้องทำงานหนัก การทำงานหนักเป็นสิ่งดี ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานหนัก แม้ไม่มีความพึงพอใจในงานก็ตาม ตรงกันข้ามหากมีค่านิยมในการทำงานดังกล่าวในทางตรงกันข้าม คือ ไม่มีความดีพิเศษอะไรที่จะต้องทำงานหนัก ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานน้อย พอเพียงไม่ให้ออกค่าหรือทำให้ถึงมาตรฐานหรือเกณฑ์เท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานก็เกิดความพึงพอใจอย่างสูงแล้ว

5) สุขภาพทางกายและการมีอายุยืนนาน งานซึ่งไม่เป็นที่พึงพอใจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพของบุคคล โดยจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด งานใดที่ยังมีคนไม่พึงพอใจมากยิ่งจะนำไปสู่ปฏิกิริยาต่อความเครียดในร่างกาย ซึ่งนำไปสู่ความเจ็บป่วยที่รุนแรง เช่น เป็น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น ความเครียด ความกังวลเหล่านี้ อาจเนื่องมาจากความกดดันทางสังคมในองค์กรในเรื่องต่างๆ เช่น ความไม่แน่ใจบทบาทหน้าที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง การรับผิดชอบงานมากเกินไปที่จะทำให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

6) สุขภาพจิต ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตผูกสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก และเช่นกัน ผู้ปฏิบัติงานที่ครุ่นแค้นจะเป็นผู้มีประสบการณ์ของความไม่พึงพอใจในงานซึ่งกระทบไปถึงชีวิตส่วนตัว อันหมายถึงคุณภาพชีวิต และสุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม

2.2.5 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้น อาจวัดได้โดยเครื่องมือต่างๆ ดังต่อไปนี้ (สุพานี สกฤษฎ์วานิช, 2552, น. 82-85)

1) ใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่นิยมใช้มักเป็นแบบที่กำหนดสเกลในการวัดที่ชัดเจน (Rating Scale) โดยปกติจะเป็นแบบสอบถามที่ง่ายและสั้น แบบสอบถามที่แพร่หลายคือ

1.1) Job Descriptive Index (JDI) วิธีนี้จะมีการบรรยายคุณลักษณะต่าง ๆ ของงาน เช่น ตัวเนื้องาน ค่าตอบแทน การควบคุมบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และเพื่อร่วมงาน โดยให้ผู้ตอบ ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ หรือตัดสินใจไม่ได้ คำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพอใจในงานว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2) วิธี Minnesota Satisfaction Questionnaire วิธีนี้ มหาวิทยาลัย Minnesota ที่สหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาชุดแบบสอบถามนี้ ให้เป็นมาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน

2) วิธี Critical Incident วิธีนี้จะให้พนักงานบรรยายเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เขาพอใจและมีเหตุการณ์เกี่ยวกับงานอะไรบ้างที่ทำให้เขาไม่พอใจ เหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อพิจารณาว่าความพอใจ หรือไม่พอใจนั้นน่าจะมาจากองค์ประกอบของงานด้านใดบ้าง เทคนิคนี้จะ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Method)

ข้อดีของวิธีนี้คือ พนักงานจะไม่รู้สึกถูกสั่งให้ตอบตามแบบสอบถาม แต่เป็นการขอให้บรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่วนข้อเสียที่เด่นชัด คือ ใช้เวลาค่อนข้างมาก และถ้าไม่ระมัดระวังทั้งผู้ตอบและผู้สรุปข้อมูลอาจมีอคติในการตอบหรือมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

3) การสัมภาษณ์ (Interview) โดยทั่วไปจะมี 3 แนวทาง คือ

3.1) การสัมภาษณ์ที่ได้มีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า ทำให้มีแนวทางชัดเจนเหมือนๆ กันทุกคนซึ่งจะทำให้เป็นมาตรฐานและใช้เวลาน้อยกว่ากรณีที่ 2 และ 3

3.2) การสัมภาษณ์ที่ไม่ได้เตรียม จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์จึงมีความยืดหยุ่นสูง และอาจใช้เวลานาน

3.3) การสัมภาษณ์แบบผสม คือ มีทั้งคำถามที่เตรียมไว้และส่วนที่เปิดให้แสดงความคิดเห็นได้

ข้อดีของการสัมภาษณ์ คือ จะได้ข้อมูลในเชิงลึกได้ (In-depth) และการพูดคุยจะทำให้เข้าใจในความหมายที่แท้จริงของผู้ตอบได้ดีกว่าการให้ตอบแบบสอบถาม เพราะได้เห็นอากัปกริยา ภาษากายต่าง ๆ ข้อเสียของวิธีนี้คือ ต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดอคติจากผู้สัมภาษณ์หรือจากผู้ตอบได้

4) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้บริหารสามารถสังเกตพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา แล้วแปรความจากพฤติกรรมนั้นว่าบ่งบอกถึงความพอใจในงานมากน้อยแค่ไหน เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ผลงานที่ผลิตออกมาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่วิธีนี้ต้องระวังสาเหตุอื่นที่อาจมากระทบพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

5) วิธีพิจารณาแนวโน้มของพฤติกรรม (Action Tendencies) วิธีนี้จะหลีกเลี่ยงการถามตรงๆ ว่ารู้สึกต่องานอย่างไรแต่จะถามแบบอ้อมๆ เพื่อให้เห็นความโน้มเอียง ที่คนเราจะทำบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับงาน หรือหลีกเลี่ยงบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับงานนั้นๆ ออกมาให้ทราบ

ข้อดีของวิธีนี้ คือ การบิดเบือนน่าจะน้อยกว่า แต่เนื่องจากวิธีนี้เป็นการถามแบบอ้อมๆ เราจึงควรสอบถามหลายครั้งให้เหมาะสม

2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์กัน แต่ยังไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะหมายถึงสถานะของความพึงพอใจ แต่ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 136-137)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)	สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed Worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดีและทำงานหนัก (Well-satisfied, Hard charger)
	ต่ำ	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disruntled, Uninvolve worker)	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard working worker)
		ต่ำ	สูง
		แรงจูงใจในการทำงาน (Job Motivation)	

รูปที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน
 ที่มา : Durbin, 1984 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น.136

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น. 27) มาประยุกต์เป็นเครื่องมือในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานจากนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจ และเพื่อเป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการในหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ ได้ดังนี้

ชูไกร สมितिไกร (2554, น.60) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลปฏิบัติในสถานการณ์การทำงาน เช่น การประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ การขายสินค้า และการให้บริการแก่ลูกค้า การกระทำเหล่านี้จะต้องเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วย

ธีรพร สุทธิโส (2550, น.35) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีว่า หมายถึง การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร

จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์ (2550, น.46) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีว่า หมายถึงการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ ดังนั้น พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึงการแสดงออกของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน

White (1989 อ้างถึงใน ธเนศทัต สุนัยสาธิต, 2554, น. 15) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาเพื่อชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของบุคคลนั้นตลอดเวลา

Braruch (1969 อ้างถึงใน พิชิต ขัติเรือง, 2550, น. 26) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้แสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน สามารถสังเกต และวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากการทบทวนความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทั้งในเชิงบวกภายใต้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พฤติกรรมการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

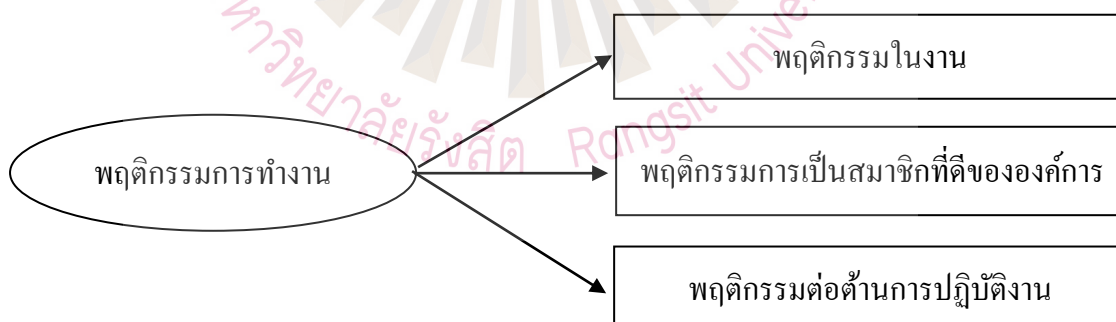
2.3.2 ประเภทพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

Rotundo and Sackett (2002 อ้างถึงใน ชูไกร สมितिไกร, 2554, น.63) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมในงาน (Task Performance) ได้แก่ การกระทำต่าง ๆ ที่สนับสนุนหรือนำไปสู่การผลิตสินค้าหรือการให้บริการแก่ลูกค้า แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นการกระทำที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานเท่านั้น

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Citizenship Performance) คือ การกระทำที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร โดยการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาที่ดี

3) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive Performance) หมายถึง การกระทำโดยเจตนาของบุคคลที่ส่งผลเสียต่อสวัสดิภาพขององค์กร



รูปที่ 2.4 แสดงประเภทพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : ชูไกร สมितिไกร, 2554, น. 63

2.3.3 พฤติกรรมในงาน

2.3.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในงาน

ซูไกร สมิทธิไกร (2554, น. 65-68) ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

- (1) แนวคิดที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) แนวคิดที่เน้นสถานการณ์
- (3) แนวคิดที่เน้นกระบวนการปฏิบัติ

(1) แนวคิดที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Perspective)

คือ แนวทางที่เน้นการค้นหาลักษณะส่วนที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดความแตกต่างกันด้านการปฏิบัติงาน โดย Campbell (1990) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ปัจจัยกำหนดระดับการปฏิบัติงาน และสิ่งที่พยากรณ์ปัจจัยเหล่านี้ โดยมีสมการดังนี้

$$\text{ระดับการปฏิบัติงาน} = f(\text{ความรู้เชิงหลักการ} \times \text{ความรู้และทักษะเชิงกระบวนการ} \times \text{แรงจูงใจ})$$

Motowidlo, Burman, and Schmit (1997) ได้ทำการวิจัยโดยใช้แบบจำลองของ Campbell (1990) และได้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมในงานคือ ความสามารถทางปัญญาของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยแบบอภิมานหลายเรื่องที่พบว่า ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็งานประเภทใด ผู้ที่มีสติปัญญาสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสติปัญญาต่ำ (Bobko, Roth, & Potosky, 1999; Schmidt & Hunter, 1998) นอกจากนี้การวิจัยยังค้นพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถทำนายระดับการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบและความห่วงใยทางอารมณ์ สำหรับในประเทศไทย ซูไกร สมิทธิไกร (2550) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างประมาณ 2,500 คน ซึ่งมาจาก 7 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษักร ครู พนักงานธนาคาร พนักงาน

โรงแรม ทันตแพทย์ พนักงานขาย และเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทุกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเห็นตามผู้อื่น และด้านการเปิดรับประสบการณ์ ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในงาน

สำหรับความแตกต่างด้านแรงจูงใจ อาจจะมีสาเหตุจากความแตกต่างด้านคุณลักษณะและทักษะด้านแรงจูงใจของแต่ละบุคคล คุณลักษณะด้านแรงจูงใจที่สำคัญได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งบ่งชี้ถึงระดับความต้องการความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีระดับการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนทักษะด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกอบรม

ความรู้ที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดที่เน้นสร้างความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ ได้เสนอแนะว่าควรจะมีการคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพของบุคคล ควรจะมีการจัดการฝึกอบรมที่มุ่งปรับปรุงคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ควรให้โอกาสบุคคลได้เพิ่มพูนประสบการณ์ต่างๆ เช่น การฝึกงาน การจัดให้พี่เลี้ยงสอนงาน ฯลฯ

(2) แนวคิดที่เน้นสถานการณ์ (Situational Perspective)

คือ แนวทางที่เน้นการศึกษาลักษณะสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวพันและจัดขบวนการปฏิบัติงาน

การวิจัยสำคัญที่มุ่งตอบคำถามในประเด็นแรก ได้แก่ การวิจัยตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) (Hackman & Oldham, 1976) โดยมีความเชื่อว่าคุณลักษณะของงานทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานสูง การวิจัยแบบอภิมานได้พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการปฏิบัติงานของบุคคล (Fried, 1991) นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า การออกแบบงานใหม่ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงานก็ส่งผลทางบวกต่อระดับการปฏิบัติงานด้วย (Giffin, 1991)

ส่วนการศึกษาว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์แบบใดที่ขัดขวางหรือบั่นทอน การปฏิบัติงานนั้น มีการวิจัยผลกระทบของความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและข้อจำกัดในการทำงาน (เช่น การขาดข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดจากเครื่องจักรและอุปกรณ์การทำงาน) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดผลทางลบแก่การปฏิบัติงาน (Sonnentag & Frese, 2002) สำหรับการประยุกต์ความรู้จากแนวทางเหล่านี้เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น แนวทางนี้เสนอว่า ควรมีการออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

(3) แนวคิดที่เน้นกระบวนการปฏิบัติงาน (Performance Regulation Perspective)

คือ แนวทางที่พยายามอธิบายกระบวนการที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน แนวทางนี้ไม่ได้มุ่งสนใจตัวบุคคลหรือสถานการณ์ แต่มุ่งสนใจว่า “กระบวนการปฏิบัติงานมีลักษณะอย่างไร และมีอะไรเกิดขึ้นระหว่างที่บุคคลกำลังปฏิบัติงานอยู่” การวิจัยในแนวทางนี้จะมุ่งศึกษาถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่มีระดับการปฏิบัติงานสูงกับผู้ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยที่สำคัญที่พบคือ ผู้ที่มีระดับการปฏิบัติงานสูงและต่ำจะมีวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีระดับการปฏิบัติงานสูงจะให้ความสนใจแก่การวางแผนระยะยาว มีการใช้เวลาวางแผนในงานที่ซับซ้อนคลุมเครือมาก แต่ใช้เวลาน้อยในการทำงานที่มีรายละเอียดชัดเจน (Leithwood & Steinbach, 1995) ตามแนวคิดนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้โดยการตั้งเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานโดยการวางแผนระยะยาว ให้การฝึกอบรมด้านกระบวนการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ที่เหมาะสม

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในงาน พบว่า ทั้ง 3 แนวคิดข้างต้นได้อธิบายแนวความคิดแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดที่ศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	สาระสำคัญ
แนวคิดที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแนวคิดที่ค้นหาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการปฏิบัติงาน - สมมติฐานที่ค้นพบว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา แรงจูงใจและบุคลิกภาพ - จากแนวคิดสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้โดยการฝึกอบรม การคัดเลือกบุคลากร และการให้โอกาสเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
แนวคิดที่เน้นสถานการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแนวคิดที่ว่าสถานการณ์ใดที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด - สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ปัจจัยก่อความเครียด และข้อจำกัดในการทำงาน - จากแนวคิดสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้โดยการออกแบบงานใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แนวคิดที่เน้นกระบวนการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแนวคิดที่มุ่งอธิบายว่ากระบวนการทำงานมีลักษณะอย่างไร - สมมติฐานที่กำหนดขึ้นในแนวคิดนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการและสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม - จากแนวคิดสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้โดยการตั้งเป้าหมาย การให้ Feedback การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม และการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่

ที่มา : ผู้วิจัย

2.3.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

Griffeth, Hom, and Gaertner (2000, p.3) ได้กล่าวว่า มีแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล คือลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

(1) อายุกับการปฏิบัติงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยเมื่ออายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออก หรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่มีอายุงานนานจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และมีสิทธิในการ ลาพักร้อนและสวัสดิการต่างๆ ได้มากขึ้น

(2) เพศกับการปฏิบัติงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่อง ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ แรงกระตุ้น เพื่อ ต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวทางสังคม และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน

(3) สถานภาพสมรสกับการปฏิบัติงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษายังไม่สามารถ สรุปได้อย่างแน่ชัดว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการ ปฏิบัติงานอย่างไร แต่มีบางผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังไม่สมรส และยังมี ความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าผู้ที่ยังไม่สมรส นอกจากนี้ยังมีความ รับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานด้วย

(4) ความมีอาวุโสในงานกับการปฏิบัติงาน (Tenure and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานจะมีผลงานที่มีคุณภาพมากกว่า พนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าด้วย นอกจากนี้จะมีอัตราการขาดงานที่น้อยกว่า และอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่า

2.3.3.3 มิติของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Campbell (1990 อ้างถึงใน ชูไกร สมितिไกร, 2554, น.61-62) เสนอว่า การ ปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วยมิติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ความชำนาญในการทำงานที่เจาะจงเฉพาะงานหนึ่ง ๆ (Job specific task) หมายถึง ระดับความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ เช่น การทำบัญชีของตำแหน่งงานพนักงานบัญชี ฯลฯ

(2) ความชำนาญในการทำงานที่ไม่เจาะจงเฉพาะงานหนึ่ง ๆ (Non-job specific task) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะ ตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ เท่านั้น เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

(3) ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียนและการพูด (Written and Oral communication task) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการเขียนและการพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ สู่อื่น

(4) การทุ่มเทความพยายาม (Demonstrating Effort) หมายถึง ความอดุสาหะ ความพยายาม และความเต็มที่ทำงานภายใต้สภาพการณ์ที่ยากลำบาก

(5) การรักษาระเบียบวินัย (Maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การขาดงาน การใช้สารเสพติด ฯลฯ

(6) การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม (Facilitating peer and team performance) หมายถึง ระดับการกระทำที่เอื้ออำนวยให้ทีมงานได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกระทำเป็นตัวอย่างที่ดี หรือการให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

(7) การบังคับบัญชา/การเป็นผู้นำ (Supervision/Leadership) หมายถึง การโน้มน้าวใจหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

(8) การจัดการ/การบริหารงาน (Management/Administration) หมายถึง ภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการ เช่น การควบคุมติดตามความก้าวหน้า การแก้ไขวิกฤต การควบคุมค่าใช้จ่าย การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ฯลฯ

2.3.4 ลักษณะของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Beach (1975 อ้างถึงใน จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, น.16) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ชูศักดิ์ เจนประเคน (2544 อ้างถึงใน จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, น.16) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญ ๆ เป็น 6 ประเภท คือ 1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ 6) แรงจูงใจในการทำงาน

2.3.4.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

(1) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554, น.14-15) ได้กล่าวว่ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นแนวคิดที่พยายามอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม ซึ่งแบ่งเป็น 2 แนวคิดหลัก ดังนี้

แนวคิดแรก ได้จำแนกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แนวคิดนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะที่เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแนวคิดนี้ จึงเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว และพิจารณาว่าพฤติกรรมใดที่บุคคลสร้างสรรค์ และกระทำขึ้นเองด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์การกำหนด เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคล พฤติกรรมเหล่านี้จะถือว่าเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ แต่แนวคิดนี้ได้ถูกโต้แย้งจากนักวิชาการบางท่านว่า การจำแนกโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาจทำให้เกิดความสับสนในการระบุว่า พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมใดคือพฤติกรรมบทบาทพิเศษ

แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ แนวคิดนี้ได้นิยามความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกทั้งหมดของบุคคลในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2) พฤติกรรมบทบาทพิเศษ และ 3) พฤติกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง แนวคิดนี้พิจารณาว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยไม่สามารถจำแนกออกจากกันได้อย่างชัดเจน เนื่องจากบุคคลอาจแสดงออกหรือปฏิบัติทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็น

พฤติกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดแรกจะเน้นศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ส่วนแนวคิดที่สองจะเน้นศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเชิงสังคมศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมบทบาทพิเศษ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่สามารถจำแนกออกได้อย่างชัดเจน

2.3.4.2 ลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1988 อ้างถึงใน ชูไกร สมितिไกร, 2554, น. 69) ได้เสนอว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถแบ่งออกได้ 5 ด้าน ได้ดังนี้

(1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานอาสาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

(2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงว่าการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นๆ และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

(3) การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การหลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้ายหรือกล่าวโทษผู้อื่น และการทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

(4) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น การเข้าร่วมการประชุม การแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ

(5) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร เช่น ตรงต่อเวลา ประหยัดทรัพยากร ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร

นอกจากนี้ George and Jones (2002 อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554, น. 18) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping Coworkers) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจ รวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน การใส่ใจต่อความผิดพลาด และข้อพึงระวังต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

(2) การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์กร (Spreading Goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือกล่าวถึงองค์กรในฐานะที่องค์กรเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์กรในฐานะที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

(3) การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making Constructive Suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และการคิดค้นสิ่งใหม่ให้กับองค์กรด้วยความสมัครใจ เช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตัวบุคคลกลุ่มงาน หรือองค์กร

(4) การปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินขององค์กรหรือของสมาชิกในองค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอัคคีภัย การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์กร การริเริ่มในการต่อต้านวิธีการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลในองค์กร

(5) การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือการเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้มากขึ้น

2.3.4.3 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

(1) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ซูไกร สมิทธิไกร (2554, น.79-83) ได้กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดที่เน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม และแนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพ

(1.1) แนวคิดเน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม

แนวคิดนี้เสนอว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเป็นผลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม และภายใต้ปฏิสัมพันธ์นี้ การใช้เหตุผลเพื่อระบุสาเหตุเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ดังนั้น กระบวนการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วกระบวนการระบุสาเหตุของแต่ละบุคคลจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการประเมินคุณภาพของสิ่งที่คุณค่าได้รับ ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่สมดุล เช่น ความไม่ยุติธรรม ความไม่เสมอภาค และขั้นตอนที่ 2 เป็นการพิจารณาและระบุสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ตนเองได้รับผลลัพธ์ที่รู้สึกว่าคุณค่าความยุติธรรมหรือความเสมอภาค

นอกจากการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรมจะมีการระบุว่าเป็นสาเหตุจากปัจจัยภายในหรือภายนอกแล้ว ยังมีการพิจารณาถึงความคงที่ (Stable) ของสาเหตุอีกด้วย กล่าวคือ หากบุคคลคิดว่าปัจจัยที่ตนเองได้รับผลลัพธ์นั้น มีความไม่คงที่หรือคงจะไม่เกิดขึ้นในอนาคต บุคคลนั้นอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับผลลัพธ์นั้น มีความคงที่หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นอีกแน่นอน ก็มีแนวโน้มสูงที่บุคคลนั้น ๆ จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

(1.2) แนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพ

แนวคิดนี้เสนอว่า ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยผ่านกลไกต่าง ๆ รวม 5 ประการ ดังนี้

ก. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยตรง

ข. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดทัศนคติต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และทัศนคตินี้จะนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ค. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดตัวแปรเชิงการรับรู้ของบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ ความเครียด และความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม การรับรู้เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ง. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรรับ (Moderator) ของการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพจะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณเองไม่ได้รับความยุติธรรม ในขณะที่ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณมีความยุติธรรม

จ. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรรับ (Moderator) ของการแสดงปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ในองค์กรที่บุคคลรับรู้ กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพจะทำให้แต่ละบุคคลมีการแสดงปฏิกิริยาที่แตกต่างกันต่อสิ่งที่รับรู้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แนวคิดทั้งสองนี้มีมุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แนวคิดเน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรมจะเน้นศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ส่วนแนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพจะศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

(2) ลักษณะของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

เมื่อนักงานขาดแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น อาจทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติบางอย่างออกมา ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ จะส่งผลเสียต่อการ

บริหารงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และหาวิธีการป้องกันพฤติกรรมเหล่านั้นไม่ให้เกิดกับพนักงานรายอื่น ๆ ต่อไป

Gruys and Sackett (2003 อ้างถึงใน ชูไกร สมितिไกร, 2554, น. 77) ได้จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ได้ดังนี้

(1) การขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Theft and Related behavior) เช่น การขโมยเงินหรือทรัพย์สิน การใช้ส่วนลดของพนักงานอย่างไม่เหมาะสม การให้บริการโดยไม่ได้รับอนุญาต

(2) การทำลายทรัพย์สิน (Destruction of property) เช่น การทำให้มีรอยตำหนิหรือการทำให้ทรัพย์สินเสียหาย การบ่อนทำลายการผลิต

(3) การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of Information) เช่น การเปิดเผยข้อมูลลับขององค์กร การปลอมแปลงบันทึก

(4) การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of Time and Resource) เช่น การฆ่าเวลา การแก้ไขข้อผิดพลาดการทำงาน การทำธุรกิจส่วนตัวระหว่างการทำงาน

(5) พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior) เช่น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการรักษาความปลอดภัย การไม่เรียนรู้ระเบียบการรักษาความปลอดภัย

(6) การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน (Poor Attendance) เช่น การขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร การด่วงเวลาทำงาน การใช้การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม

(7) การทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ (Poor Quality Work) เช่น การทำงานอย่างสุกเอาเผากิน

(8) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Alcohol Use) เช่น การดื่มสุราระหว่างการทำงาน การมาทำงานโดยยังอยู่ในภาวะเมาสุรา

(9) การใช้สารเสพติด (Drug Use) เช่น การครอบครอง ใช้ หรือขายสารเสพติดในที่ทำงาน

(10) การพูดจาที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate Verbal Actions) เช่น การโต้เถียงกับลูกค้า การใช้คำพูดล่วงเกินเพื่อนร่วมงาน

(11) การกระทำที่ไม่เหมาะสมต่อร่างกายผู้อื่น (Inappropriate Physical Actions) เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน การลวนลามทางเพศ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Rotundo and Sackett (2002 อ้างถึงใน ชูไกร สมितिไกร, 2554) ซึ่งแบ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ดี ที่ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน มาใช้เป็นในแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล

2.4.1.1 เพศ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายแลเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูคตบก จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคูคตบก ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

อิชยา โสมนัส (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน” ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

กรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่ม และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสูงกว่าเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Unutmaz (2014) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันภาครัฐ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่าเพศชายจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเพศหญิง

2.4.1.2 อายุ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ช่วง 20-30 ปี ช่วงอายุ 31-35 ปี และช่วง 36-45 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูคต จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.1.3 ระดับการศึกษา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูคตบก จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคูคตบก ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท.

กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน

โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความคิดริเริ่ม และด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนศัทศ สุณย์สาธ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สยาม โคลทติ้ง ซัพพลายเออร์ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสายการผลิต ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Filtvedt (2015) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยกรรนำทฤษฎี 2 ปัจจัยในการประยุกต์ใช้กับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกจะมีความพึงพอใจสูงกว่าเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2.4.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงแรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุสุมาลย์ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

นฤมล หุยมูลตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสปาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือน 7,000-12,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มากกว่า ช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1.5 สถานภาพ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกตุณภัต เมธิกสิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมจังหวัดนครราชสีมาที่มี

สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรณีศึกษา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันชัยชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงานในช่วง 5-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความรวดเร็วในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อย

กว่า 5 ปี และอายุงานในช่วง 5-10 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวลักษณ์ นายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงแรมที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาทำงาน 7-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 3 ปี และ 4-6 ปี

กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.4.2.1 ความต้องการในการดำรงอยู่

โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับ 4” ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในงาน ($r=0.51$, Sig = 0.00) มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r=0.41$, Sig = 0.00) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ($r=0.52$, Sig = 0.00) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r=0.47$, Sig = 0.00) และด้านการทำงานเป็นทีม ($r=0.35$, Sig = 0.00)

ชนาโชติ โชติช่วง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

อรอนงค์ ส่งสุพร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1” ผลการศึกษาพบว่า การจูงใจด้านสวัสดิการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

พรทิพย์ เกิดขำ (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

2.4.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .223$) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ($\text{Adj. } R^2$ เท่ากับ .009) ($F = 1.197$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ($S.E$ เท่ากับ .22117) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (-0.079)

โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ 4” ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.47$, $\text{Sig} = 0.00$) มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r=0.41$, $\text{Sig} = 0.00$) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ($r=0.48$, $\text{Sig} = 0.00$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r=0.36$, $\text{Sig} = 0.00$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($r=0.33$, $\text{Sig} = 0.00$)

กรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ($r=0.557$) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความคาดหวังในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($r=0.576$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มน้อยที่สุด ($r=0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

Panagiotis (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมโครงการ” ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็น

ปัจจัยอันดับที่ 5 จาก 10 อันดับ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร โดยมีคะแนนอยู่ที่ 652 คะแนน

2.4.2.3 ความต้องการความก้าวหน้า

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .223$) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ($\text{Adj. } R^2$ เท่ากับ .009) ($F = 1.197$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ($S.E$ เท่ากับ .22117) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (-.194)

ปริศนา พิมพา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เงิน หงอก มายด์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่า $r = 0.35$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

Panagiotis (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีม โครงการ” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความก้าวหน้าใน

องค์การเป็นปัจจัยอันดับที่ 2 จาก 10 อันดับ ที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การ โดยมีคะแนนอยู่ที่ 458 คะแนน

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4.3.1 ลักษณะงาน

กรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ($r = 0.587$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคาดหวังในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มมากที่สุด ($r = 0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ($r = 0.397$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน เป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.671 ถึง 0.840

กอบแก้ว จันทา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ 0.497

Wu (2014) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานไม่ใช่ผลกระทบโดยตรงที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน

2.4.3.2 นโยบายการบริหารงาน

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก” ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารงานของบริษัทผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในด้านนโยบายและการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวม ($r = 0.473$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคาดหวังในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมากที่สุด ($r = 0.459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ($r = 0.230$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กอบแก้ว จันทา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค” ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ 0.511

Alsemeri (2016) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ในภาครัฐของประเทศซาอุดีอาระเบีย” ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า $r = 0.470$

2.4.3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

ปริศนา พิมพา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.510 ถึง 0.695

กอบแก้ว จันทา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค” ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ 0.524

Alsemeri (2016) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ในภาครัฐของประเทศซาอุดีอาระเบีย” ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า $r = 0.432$

2.4.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในด้านสภาพการทำงานกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวม ($r = 0.506$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคาดหวังในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมากที่สุด ($r = 0.485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ($r = 0.338$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.561 ถึง 0.835

กอบแก้ว จันทา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ 0.440

Alsemeri (2016) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ในภาครัฐของประเทศซาอุดีอาระเบีย” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า $r = 0.501$

2.4.3.5 เงินเดือนและสวัสดิการ

กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนกับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ($r = 0.379$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย และพบว่า ความคาดหวังในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมากที่สุด ($r = 0.450$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจน้อยที่สุด ($r = 0.213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด เป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.648 ถึง 0.852

กอบแก้ว จันทา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ” ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Alsemeri (2016) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ในภาครัฐของประเทศซาอุดีอาระเบีย” ผลการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า $r = 0.495$



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยดำเนินการที่ได้เตรียมการไว้ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทภาคอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานภายในนิคมอุตสาหกรรม และสวนอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 93,921 คน แบ่งเป็นประชากรในนิคมอุตสาหกรรมนครจำนวน 74,569 คน และประชากรในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี 19,352 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2561)

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่ ดังนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะสามารถคำนวณได้จากสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (ยูทช ไกยวรรณ, 2552, น.79)

$$N = \frac{N}{1+N+(e)^2} \quad (3-1)$$

เมื่อ	N	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
	e	=	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ในงานวิจัยนี้กำหนดเท่ากับ 0.05

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 และสัดส่วนประชากรคือ 0.5 แทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{93,921}{1+93,921(0.05)^2} \\
 &= \frac{93,921}{235.80} \\
 &= 398.31
 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าในสูตรการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 398 คน แต่เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จึงมีทั้งหมด 400 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ผู้วิจัยจะกำหนดโควตากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละพื้นที่ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
นิคมอุตสาหกรรมนวนคร	74,569	$\frac{74,569 \times 400}{93,921} = 320$
สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	19,000	$\frac{19,000 \times 400}{93,921} = 80$
รวม	93,921	400

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมนวนครจำนวน 320 คน และกลุ่มตัวอย่างในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจำนวน 80 คน จากนั้นจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน
- 2) แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3.2.2 ตัวแปรตาม

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด นั่นคือจำนวน 400 คน และจะนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี มาทำการวิเคราะห์ผลการทดสอบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี

2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ เช่น หนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาจากหนังสือ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม โดยมีจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

3) สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยมีลักษณะที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- (5) สถานภาพ

(6) ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย

ด้านความต้องการในการดำรงอยู่	4	ข้อ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	5	ข้อ
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	5	ข้อ
รวม	14	ข้อ

รวมทั้งหมด 14 ข้อ เป็นคำถามลักษณะปลายปิด (Closed Ended Question) โดยปรับปรุงแบบสอบถามจาก อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) จันจิรา โสประจิน (2553) และ กรรณิกา ขำโรเลิศ (2554) ใช้การวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยจะแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน หากกึ่งกลางพิสัยโดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

โดยมีความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของความหมาย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.40 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.61 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
0.80 – 1.60	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน
ประกอบด้วย

ด้านลักษณะงาน	5	ข้อ
ด้านนโยบายการบริหารงาน	5	ข้อ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	5	ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	ข้อ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	5	ข้อ
รวม	25	ข้อ

รวมทั้งหมด 25 ข้อ เป็นคำถามลักษณะปลายปิด (Closed Ended Question) โดยปรับปรุงแบบสอบถามจาก ปรีศนา พิมพา (2559) วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) และกอบแก้ว จันทา (2551) ใช้การวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยจะแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน หากต้องการพิสัยโดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

โดยมีความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของความหมาย
4.21 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.40 – 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.61 – 2.60	พึงพอใจน้อย
0.80 – 1.60	พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม มีข้อความทั้งหมด 10 ข้อ เป็นคำถามลักษณะปลายปิด (Closed Ended Question) โดยปรับปรุงแบบสอบถามจาก อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) และกรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ใช้การวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยจะแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน หากต้องการพิสัยโดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

โดยมีความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของความหมาย
4.21 – 5.00	ปฏิบัติมากที่สุด
3.40 – 4.20	ปฏิบัติมาก
2.61 – 3.40	ปฏิบัติปานกลาง
1.61 – 2.60	ปฏิบัติน้อย
0.80 – 1.60	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ คำถามเป็นลักษณะปลายเปิด (Open Ended Question) เป็นข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนลงไปได้ เพื่อเสนอต่อผู้วิจัย

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

5) นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องหรือมีความเที่ยงตรง (Validity) อีกทั้งยังนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อของแบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ดังนั้นข้อคำถามจึงมีความสอดคล้อง และสามารถใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างได้

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นการแบ่งเครื่องมือวิจัยออกเป็น k ส่วน และเมื่อคำนวณความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วน และความแปรปรวนของคะแนนรวมสามารถนำไปใช้ประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554, น. 279) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right] \quad (3-3)$$

- เมื่อ k = จำนวนคำถาม
- σ_i^2 = ความแปรปรวนของข้อที่ i
- σ_x^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 จะถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ สำหรับค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ที่ 0.955 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่ามากกว่า 0.7 แบบสอบถามฉบับนี้จึงมีความน่าเชื่อถือ

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สามารถวิเคราะห์แยกตามรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
แรงจูงใจ	14	0.882
- ด้านความต้องการในการดำรงอยู่	4	0.716
- ด้านความต้องการความสัมพันธ์	5	0.728
- ด้านความต้องการความก้าวหน้า	5	0.756
ความพึงพอใจในการทำงาน	25	0.931
- ด้านลักษณะงาน	5	0.752
- ด้านนโยบายการบริหารงาน	5	0.842
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	5	0.835
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	0.817
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	5	0.834
พฤติกรรมการทำงาน	10	0.813

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1) ใช้อธิบายข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยด้านการงูใจ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2554, น. 312)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3-4)$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ = ผลรวมของข้อมูล
 n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2554, น. 330)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}} \quad (3-5)$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

X = ข้อมูลแต่ละตัว
n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้วยเครื่องมือทางสถิติ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระดับตำแหน่งงาน โดยจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ดังนี้

1.1) เพศ ใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Sample : t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการแจกแจงแบบปกติ

การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent Sample : t-test โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

การทดสอบค่า t แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน กรณีประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น. 359)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad \text{และ } df = n_1 + n_2 - 2 \quad (3-6)$$

เมื่อ

t	=	ค่าที่ได้จากการคำนวณค่า t
\bar{X}_1	=	ค่าเฉลี่ยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	=	ค่าเฉลี่ยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	=	ค่าความแปรปรวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	=	ค่าความแปรปรวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

การทดสอบค่า t แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน กรณีประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น. 361)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}; df = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}} \quad (3-7)$$

เมื่อ	t	=	ค่าที่ได้จากการคำนวณค่า t
	\bar{X}_1	=	ค่าเฉลี่ยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	=	ค่าเฉลี่ยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	=	ค่าความแปรปรวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	=	ค่าความแปรปรวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

1.2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance (ANOVA) : F-test) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม และความแปรปรวนภายในกลุ่ม โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น. 367)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3-8)$$

เมื่อ	F	=	ค่าที่ได้จากการคำนวณค่า F
	MS_b	=	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	=	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของประชากร จะใช้วิธีการทดสอบโดย Levene's Test หากค่า Sig. การทดสอบ Levene's Test มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น. 368)

หลังจากการวิเคราะห์สถิติแบบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance (ANOVA) : F-test) แล้วผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้

วิธีการของ Scheffe' ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนจากการทดสอบเท่ากัน และในกรณีค่าความแปรปรวนจากการทดสอบไม่เท่ากันจะใช้วิธีการของ Games-Howell

วิธีการของ Scheffe' เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งหมด หรือการเปรียบเทียบคู่เปรียบเทียบที่มีความซับซ้อน ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, 2557, น.246)

$$CD_s = \sqrt{(k-1)(F^*)(MS_{error})(2/n)} \quad (3-9)$$

เมื่อ	CD_s	=	ค่าความแตกต่างวิกฤตของ Scheffe'
	k	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง หรือจำนวนระดับตัวแปรอิสระ
	F^*	=	ค่า F ที่เปิดจากตาราง F
	MS_{error}	=	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within group)
	N	=	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

Games-Howell เป็นวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าประชากรสองกลุ่ม ในกรณีที่มีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (Kirk, 2013, p.147)

$$GH = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{\sqrt{\left(\frac{\hat{\sigma}_i^2}{n_i} + \frac{\hat{\sigma}_j^2}{n_j}\right)/2}} \quad (3-10)$$

เมื่อ	GH	=	การเปรียบเทียบพหุคูณของ Games-Howell
	\bar{X}_i	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม i
	\bar{X}_j	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม j
	$\hat{\sigma}_i^2$	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม i
	$\hat{\sigma}_j^2$	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม j
	n_i	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

สถิติทดสอบ Games-Howell มีองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) โดยที่ชั้นของความ
ความเป็นอิสระเป็นค่าจำนวนของวิธีของ Welch's modified

การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และ
ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน
ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้
สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด
ปทุมธานี โดยใช้การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient or Pearson Correlation Coefficient) มี
สูตรคำนวณ ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, 2557, น. 265-266)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3-11)$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum X$ = ผลรวมของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ = ผลรวมของคะแนนชุด Y
 $\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ = ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X และ Y
 n = จำนวนตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

ถ้าค่า $r = +1$ หมายความว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยสมบูรณ์
 ถ้าค่า $r = 0$ หมายความว่า ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
 ถ้าค่า $r = -1$ หมายความว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงลบกันโดยสมบูรณ์

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550, น.314)

± 0.81 ถึง ± 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
± 0.00 ถึง ± 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4) แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี จะใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

5) ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี จะใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ โดยมีความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการ ดังนี้ (สุทิน ชนะบุญ, 2559, น. 150)

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = \beta_1Z_{X_1} + \beta_2Z_{X_2} + \dots + \beta_kZ_{X_k}$$

เมื่อ	b_0	=	ค่าคงที่ (Constant)
	X_i	=	ค่าของตัวแปรอิสระ
	k	=	จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย
	β_i	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ X_i

การตรวจสอบความอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation)

โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson เพื่อทดสอบว่าค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระจากกันหรือไม่ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 310)

ถ้า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (นั่นคือ มีค่าในช่วง 1.5 ถึง 2.5) จะสรุปได้ว่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระจากกัน

ถ้า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 แสดงว่าความสัมพันธ์ของ e_t และ e_{t+1} อยู่ในทิศทางลบ และถ้า Durbin-Watson มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า e_t และ e_{t+1} มีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า Durbin-Watson มีค่ามากกว่า 2.5 แสดงว่าความสัมพันธ์ของ e_t และ e_{t+1} อยู่ในทิศทางบวก และถ้า Durbin-Watson มีค่า 4 แสดงว่า e_t และ e_{t+1} มีความสัมพันธ์กันมาก

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity : Multicollinearity) โดยใช้ Tolerance และ VIF โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 352-353)

Tolerance ของตัวแปร X_i คือ $1 - R_i^2$

โดยที่ R_i = Multiple Correlation Coefficient ของสมการความถดถอย

ดังนั้น สูตรในการคำนวณคือ $Tolerance(X_i) = 1 - R^2(X_i)$

ถ้า Tolerance (X_i) มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X_i มีความสัมพันธ์กับ X 's อื่น ๆ มาก เนื่องจาก $R^2(X_i)$ มีค่าใกล้ 1 หรือกล่าวได้ว่า X 's อื่น ๆ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ X_i ได้มาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ (b_0, b_1, \dots, b_k) ไม่น่าเชื่อถือ

แต่ถ้า Tolerance (X_i) มีค่าใกล้ 1 แสดงว่า X_i ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กับ X 's อื่น ๆ น้อยมาก นั่นคือไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

VIF (Variance Inflation Factor : VIF) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{VIF}(X_i) = \frac{1}{\text{Tolerance}(X_i)} = \frac{1}{1 - R^2(X_i)} \quad ; \quad i = 1, 2, \dots, k$$

$$1 \leq \text{VIF}(X_i) < \infty \quad i = 1, 2, \dots, k$$

ถ้าค่า VIF (X_i) มีค่ามาก แสดงว่า $R^2(X_i)$ มาก นั่นคือเกิดปัญหา Multicollinearity หรือ X_i มีความสัมพันธ์กับ X 's อื่น ๆ มาก

ถ้าค่า VIF (X_i) มีค่าเป็น 1 หรือใกล้ 1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity นั่นคือ X_i ไม่มีความสัมพันธ์กับ X 's อื่น ๆ หรือมีความสัมพันธ์น้อยมาก

ถ้าค่า VIF (X_i) > 10 แสดงว่า X_i มีความสัมพันธ์กับ X 's อื่น ๆ มาก จึงเกิดปัญหา Multicollinearity

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 4.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
- 4.6 การทดสอบสมมติฐาน
 - 4.6.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน
 - 4.6.2 แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี
 - 4.6.3 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

t	คือ ค่าการแจกแจงแบบ t-Distribution
F	คือ ค่าการแจกแจงแบบ F-Distribution
Sig.	คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ
Adj. R ²	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error	คือ ค่าแสดงความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

สัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

Y	คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี
X ₁	คือ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่
X ₂	คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์
X ₃	คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า
X ₄	คือ ด้านลักษณะงาน
X ₅	คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน
X ₆	คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X ₇	คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X ₈	คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	143	35.80	2
หญิง	257	64.20	1
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเป็นเพศชายจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	35	8.75	4
21-30 ปี	182	45.50	1
31-40 ปี	131	32.75	2
41-50 ปี	37	9.25	3
มากกว่า 50 ปี	15	3.75	5
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และน้อยที่สุดคือมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
มัธยมศึกษา/ปวช.	100	25.00	3
อนุปริญญา/ปวส.	135	33.75	1
ปริญญาตรี	131	32.75	2
สูงกว่าปริญญาตรี	34	8.50	4
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	5.50	4
10,001-20,000 บาท	172	43.00	1
20,001-30,000 บาท	128	31.50	2
มากกว่า 30,000 บาท	80	20.00	3
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และน้อยที่สุดคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
โสด	189	47.20	1
สมรส	179	44.80	2
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	32	8.00	3
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 และน้อยที่สุดคือมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 1 ปี	38	9.50	4
1-5 ปี	203	50.70	1
6-10 ปี	97	24.30	2
มากกว่า 10 ปี	62	15.50	3
รวม	400	100.00	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในช่วง 1-5 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 และน้อยที่สุดคือมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลแรงงูใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

แรงงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความต้องการในการดำรงอยู่	3.63	0.65	มาก	2
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.82	0.45	มาก	1
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	3.53	0.64	มาก	3
รวม	3.66	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงงูใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.45) และน้อยที่สุดด้านความต้องการความก้าวหน้าส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านความต้องการในการดำรงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี	3.67	0.85	มาก	2
ความเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.91	0.84	มาก	1
การปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุการทำงาน	3.30	1.23	ปานกลาง	4
การจัดอาหาร น้ำดื่ม และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้กับพนักงาน	3.65	0.92	มาก	3
รวม	3.63	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการในการดำรงอยู่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.84) รองลงมาการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดีส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.85) และน้อยที่สุดการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุการทำงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.23)

ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านความต้องการความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์	3.38	0.96	ปานกลาง	5
การสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.82	มาก	4
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.74	มาก	1
ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.85	0.78	มาก	3
การปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.70	มาก	2
รวม	3.82	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) รองลงมาการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70) และน้อยที่สุดการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลแรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านความต้องการความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลงาน	3.61	0.92	มาก	2
การสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.36	1.05	ปานกลาง	5
การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.61	1.01	มาก	2
การใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.70	0.89	มาก	1
การมีโอกาสได้สับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน	3.37	0.97	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการความก้าวหน้าส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) รองลงมาการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.93) และน้อยที่สุดการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.05)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านลักษณะงาน	3.53	0.55	มาก	3
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.65	0.59	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.55	มาก	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	0.50	มาก	1
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.50	0.61	มาก	4
รวม	3.56	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.50) รองลงมาด้านนโยบายการบริหารงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.59) และน้อยที่สุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
งานปราศจากความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต	3.86	0.91	มาก	1
งานมีความอิสระ และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้	3.18	1.04	ปานกลาง	5
งานสามารถเพิ่มพูนทักษะในด้านอื่น ๆ ได้	3.35	0.94	ปานกลาง	4
งานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.66	0.90	มาก	2
งานมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตชัดเจน	3.61	0.85	มาก	3
รวม	3.53	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานปราศจากความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.91) รองลงมางานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.90) และน้อยที่สุดงานมีความอิสระ และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านนโยบายการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
นโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร	3.73	0.83	มาก	2
นโยบายมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ง่าย	3.72	0.81	มาก	3
ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ พนักงานทราบ	3.69	0.84	มาก	4
กฎระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรมีความ เหมาะสม	3.93	0.75	มาก	1
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับ	3.17	1.12	ปานกลาง	5
รวม	3.65	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า นโยบายการบริหารงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กฎระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) รองลงมา นโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83) และน้อยที่สุดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หัวหน้าให้การยอมรับในผลงาน	3.87	0.81	มาก	1
การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญต่อองค์กร	3.16	0.92	ปานกลาง	4
เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความ คิดเห็น	3.80	0.90	มาก	2
ความรู้สึกในการเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กร	2.73	1.03	ปานกลาง	5
การได้รับความชมเชยเมื่อมีผลงานที่ยอดเยี่ยม	3.54	0.95	มาก	3
รวม	3.42	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81) รองลงมาเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.90) และน้อยที่สุดความรู้สึกในการเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กรส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
มีเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอ	3.81	0.89	มาก	3
มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	4.08	0.79	มาก	2
สถานที่ทำงานปราศจากเสียงดังรบกวน	3.80	0.87	มาก	4
มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงาน	2.58	0.94	น้อย	5
มีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.23	0.73	มากที่สุด	1
รวม	3.70	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.73) รองลงมามีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.79) และน้อยที่สุดมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.72	0.85	มาก	1
เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.66	0.81	มาก	3
ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.67	0.92	มาก	2
สวัสดิการครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา ภรรยา และ บุตร	3.30	1.04	ปานกลาง	4
การปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.19	0.99	ปานกลาง	5
รวม	3.50	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.85) รองลงมาได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกันส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.92) และน้อยที่สุดการปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.99)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	3.72	0.80	มาก	9
การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อลดเวลาการปฏิบัติงาน	3.39	0.95	ปานกลาง	10
การปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยขององค์กร	3.82	0.82	มาก	8
การติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.83	มาก	6
การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างรวดเร็ว	3.83	0.80	มาก	7
การช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.73	มาก	4
การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	4.21	0.71	มากที่สุด	2
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร	4.16	0.71	มาก	3
การไม่นินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น ๆ	3.90	0.80	มาก	5
การมาปฏิบัติงานตรงเวลา	4.26	0.80	มากที่สุด	1
รวม	3.92	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมาปฏิบัติงานตรงเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80) รองลงมาการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อลดเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.95)

4.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

แรงจูงใจ

1) ด้านความต้องการในการดำรงอยู่

- 1.1) ควรเพิ่มความหลากหลายของอาหารในโรงอาหาร และอาหารควรทำให้สะอาด ถูกหลักอนามัย
- 1.2) ควรติดป้ายเตือนในบริเวณจุดเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายขึ้นได้
- 1.3) ควรมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลในเวลากลางวัน เนื่องจากมีพนักงานบางส่วนเข้างานเป็นกะ
- 1.4) องค์กรควรมีการจัดที่พักให้พนักงาน สำหรับพนักงานที่มีที่พักอาศัยห่างไกลจากองค์กร

2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์

- 2.1) ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานให้มากขึ้น
- 2.2) หัวหน้างานควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
- 2.3) องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น

3) ด้านความต้องการความก้าวหน้า

- 3.1) ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถของพนักงานที่แท้จริง
- 3.2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นทุกไตรมาส
- 3.3) ควรมีการจัดส่งพนักงานให้เข้าฝึกอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงานภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
- 3.4) ควรมีทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 3.5) ถ้าหากมีการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนงาน ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานให้พนักงานที่โยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานมาศึกษา

3.6) พนักงานควรมีความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือกับทุกหน่วยงานในองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน

1) ด้านลักษณะงาน

1.1) ควรระบุขอบเขตของงานใน Job Description ให้ชัดเจนก่อนเปิดรับสมัครงานในตำแหน่งนั้น ๆ

1.2) ควรให้งานที่มีความท้าทายความสามารถของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2) ด้านนโยบายการบริหารงาน

2.1) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรชี้แจงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบ

2.2) กฎระเบียบขององค์กรบางข้อควรยกเลิก เนื่องจากไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เช่น ห้ามออกนอกบริเวณ โรงงานในช่วงเวลาพักเที่ยง เป็นต้น

2.3) ผู้บริหารควรมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงาน หรือไม่ก็ทำเป็นป้ายประกาศเพื่อแจ้งให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง

2.4) นโยบายการบริหารงานขององค์กร บางครั้งมุ่งเน้นถึงการประหยัดทรัพยากรขององค์กรและผลกำไรของบริษัทมากเกินไป จนทำให้สวัสดิภาพของพนักงานลดลง

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.1) หัวหน้างานควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

3.2) ควรพิจารณาตำแหน่งพนักงานดีเด่นจากความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.3) ควรมีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1) องค์กรควรปลูกต้นไม้บริเวณรอบ ๆ องค์กร เพื่อความร่มรื่น และสามารถใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้

4.2) ควรเพิ่มแสงสว่างบริเวณทางขึ้น-ลงบันได เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น

4.3) ลานจอดรถสำหรับพนักงานควรมีหลังคาสำหรับกันแดด

5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สูงขึ้น

5.1) ควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือนสำหรับพนักงานที่จบการศึกษาในระดับที่

5.2) องค์กรควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน

5.3) ควรเพิ่มวงเงินสำหรับการรักษาพยาบาลของบิดา มารดา ภรรยา และ

บุตร

5.4) อยากให้องค์กรมีการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน

5.5) การประเมินการปรับขึ้นของอัตราเงินเดือน ควรพิจารณาจากผลงาน
ของพนักงาน มากกว่าการผลงานของพนักงาน

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

4.6.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของ
พนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ
และระยะเวลาในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) เพศ ใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Sample : t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง
ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการแจกแจงแบบปกติ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนก
ตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	143	3.95	0.44	0.840	0.40
หญิง	257	3.91	0.42		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.40 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์แบบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance (ANOVA) : F-test) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม และความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.1) การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะใช้วิธีการของ Sheffe' ซึ่งสามารถใช้ได้กับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแปรปรวนที่เท่ากัน และใช้วิธีการของ Game-Howell ในกรณีที่ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	35	3.729	0.324		
21-30 ปี	182	3.913	0.412		
31-40 ปี	131	3.944	0.445	3.631	0.006*
41-50 ปี	37	4.103	0.475		
มากกว่า 50 ปี	15	3.960	0.429		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	≤ 20 ปี ($\bar{X} = 3.72$)	21-30 ปี ($\bar{X} = 3.91$)	31-40 ปี ($\bar{X} = 3.94$)	41-50 ปี ($\bar{X} = 4.10$)	≥ 50 ปี ($\bar{X} = 3.96$)
≤ 20 ปี ($\bar{X} = 3.72$)	-	-0.18 (0.24)	-0.21 (0.13)	-0.37* (0.01)	-0.23 (0.53)
21-30 ปี ($\bar{X} = 3.91$)	-	-	-0.03 (0.98)	-0.19 (0.18)	-0.05 (0.99)
31-40 ปี ($\bar{X} = 3.94$)	-	-	-	-0.16 (0.39)	-0.02 (1.00)
41-50 ปี ($\bar{X} = 4.10$)	-	-	-	-	0.14 (0.88)
≥ 50 ปี ($\bar{X} = 3.96$)	-	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามอายุ พบว่า การทดสอบของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test มีค่า Levene Statistic เท่ากับ 1.76

และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน

พนักงานภาคอุตสาหกรรมช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีน้อยกว่าพนักงานภาคอุตสาหกรรมช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.37 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.01

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Welch	Sig.
มัธยมศึกษา/ปวช.	100	3.796	0.409		
อนุปริญญา/ปวส.	135	3.973	0.355	6.461	0.000*
ปริญญาตรี	131	3.924	0.482		
สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.129	0.445		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันโดยวิธีการของ Games-Howell จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{X} = 3.80$)	อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.97$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.92$)	สูงกว่า ป.ตรี ($\bar{X} = 4.13$)
มัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{X} = 3.80$)	-	-0.18* (0.04)	-0.13 (0.13)	-0.33* (0.02)
อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.97$)	-	-	0.05 (0.78)	-0.16 (0.24)
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.92$)	-	-	-	0.21 (0.10)
สูงกว่า ป.ตรี ($\bar{X} = 4.13$)	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกันโดยวิธีการของ Games-Howell จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การทดสอบของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test มีค่า Levene Statistic เท่ากับ 3.13 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน

พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีน้อยกว่าพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.18 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.04

พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยกว่าพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.18 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.02

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	3.709	0.358	3.845	0.010*
10,001-20,000 บาท	172	3.889	0.515		
20,001-30,000 บาท	126	3.955	0.397		
มากกว่า 30,000 บาท	80	4.020	0.497		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$)	10,001-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.89$)	20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.96$)	มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{X} = 4.02$)
ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$)	-	-0.18 (0.32)	-0.25 (0.10)	-0.31** (0.03)
10,001-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.89$)	-	-	-0.07 (0.62)	-0.13 (0.16)
20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.96$)	-	-	-	-0.07 (0.76)
มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{X} = 4.02$)	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test c) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การทดสอบของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test มีค่า Levene Statistic เท่ากับ 1.76 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน

พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่น้อยกว่ากับพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.31 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.03

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
โสด	189	3.898	0.443	0.767	0.465
สมรส	179	3.951	0.422		
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	32	3.950	0.384		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.47 แสดงว่า พนักงานที่สถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	38	3.816	0.369	6.130	0.000*
1-5 ปี	203	3.875	0.424		
6-10 ปี	97	3.954	0.410		
มากกว่า 10 ปี	62	4.114	0.458		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่า พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	1-5 ปี ($\bar{X} = 3.88$)	6-10 ปี ($\bar{X} = 3.95$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.11$)
น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.82$)	-	-0.06 (0.89)	-0.14 (0.40)	-0.30* (0.01)
1-5 ปี ($\bar{X} = 3.88$)	-	-	-0.08 (0.51)	-0.24* (0.00)
6-10 ปี ($\bar{X} = 3.95$)	-	-	-	-0.16 (0.14)
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.11$)	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4. แสดงการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test c) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกันโดยวิธีการของ Sheffe' จำแนกระยะเวลาในการทำงาน พบว่า การทดสอบของค่าความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test มีค่า Levene Statistic เท่ากับ 0.24

และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน

พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีที่น้อยกว่าพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.30 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.01

พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีที่น้อยกว่าแตกต่างกับพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ -0.24 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00

4.6.2 แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมกร
ปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน (Y)	ความต้องการใน การดำรงอยู่ (X ₁)	ความต้องการ ความสัมพันธ์ (X ₂)	ความต้องการ ความก้าวหน้า (X ₃)
พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน (Y)	-			
ความต้องการในการ ดำรงอยู่ (X ₁)	0.390**	-		
ความต้องการ ความสัมพันธ์ (X ₂)	0.356**	0.513**	-	
ความต้องการ ความก้าวหน้า (X ₃)	0.466**	0.476**	0.441**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.356 ถึง 0.466 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทิศทางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.441 ถึง 0.513 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	2.333	0.151					
ความต้องการในการดำรงอยู่ (X_1)	0.112	0.035	0.169	3.189	0.002*	0.659	1.517
ความต้องการความสัมพันธ์ (X_2)	0.106	0.045	0.123	2.361	0.019*	0.687	1.457
ความต้องการความก้าวหน้า (X_3)	0.222	0.034	0.332	6.529	0.000*	0.720	1.388
R = 0.514, $R^2 = 0.264$, Adj. $R^2 = 0.259$, $SE_{Est} = 0.370$, $F = 47.461$, Sig. = 0.000*							
Durbin-Watson = 1.639							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ (X_1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) และด้านความต้องการความก้าวหน้า (X_3) ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.659 ถึง 0.720 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.388 ถึง 1.517 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก R มีค่าเท่ากับ 0.514 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 26.4 โดยพิจารณาจาก Adj. R^2 เท่ากับ 0.264 มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.370 และค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระจากกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.639

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.332 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.332$ รองลงมาคือด้านความต้องการในการ

ดำรงอยู่ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.169 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.169$ และน้อยที่สุดคือด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.123 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.123$ ตามลำดับ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.333 + 0.222x_3 + 0.106x_1 + 0.112x_2$$

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = 0.332Z_{x_3} + 0.162Z_{x_1} + 0.123Z_{x_2}$$

โดยที่ \hat{Y} หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

X_1 หมายถึง ความต้องการในการดำรงอยู่

X_2 หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์

X_3 หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้า

4.6.3 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	พฤติกรรมใน การทำงาน (Y)	ลักษณะงาน (X ₄)	นโยบายการ บริหารงาน (X ₅)	การได้รับ การยอมรับ นับถือ (X ₆)	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (X ₇)	เงินเดือนและ สวัสดิการ (X ₈)
พฤติกรรมใน การทำงาน (Y)	-	-				
ลักษณะงาน (X ₄)	0.444**	-				
นโยบายการ บริหารงาน (X ₅)	0.483**	0.482**	-			
การได้รับการ ยอมรับนับถือ (X ₆)	0.508**	0.546**	0.473**	-		
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (X ₇)	0.439**	0.360**	0.477**	0.348**	-	
เงินเดือนและ สวัสดิการ (X ₈)	0.469**	0.312**	0.422**	0.313**	0.391**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับพฤติกรรมในการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.439 ถึง 0.508 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.312 ถึง 0.546 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 1

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	2.440	0.189					
ลักษณะงาน (X ₄)	0.049	0.048	0.059	1.024	0.307	0.763	1.310
นโยบายการ บริหารงาน (X ₅)	0.114	0.046	0.148	2.507	0.013*	0.627	1.595
การได้รับการ ยอมรับนับถือ (X ₆)	0.161	0.048	0.193	3.382	0.001*	0.596	1.677
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (X ₇)	0.109	0.050	0.050	2.204	0.028*	0.635	1.576
เงินเดือนและ สวัสดิการ (X ₈)	0.042	0.039	0.055	1.062	0.289	0.710	1.409
R = 0.431, R ² = 0.186, Adj. R ² = 0.176, SE _{Est} = 0.416, F = 17.990, Sig. = 0.000*							
Durbin-Watson = 1.824							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน (X₅) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₆) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₇) ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.596 ถึง 0.763 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.310 ถึง 1.677 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก R มีค่าเท่ากับ 0.431 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 17.60 โดยพิจารณาจาก Adj. R² เท่ากับ 0.176 มีค่าความ

คลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.416 และค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระจากกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.824

ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.193 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.193$ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.148 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.148$ และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.050 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.050$ ตามลำดับ

หลังจากทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 1 แล้วพบว่า ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำตัวแปรทั้ง 3 มาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter อีกครั้ง

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 2

ความพึงพอใจใน การทำงาน	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	2.532	0.179					
นโยบายการ บริหารงาน (X_5)	0.137	0.043	0.176	3.165	0.002*	0.665	1.503
การได้รับการ ยอมรับนับถือ (X_6)	0.185	0.044	0.222	4.247	0.000*	0.756	1.322
สภาพแวดล้อมใน การทำงาน (X_7)	0.127	0.048	0.138	2.630	0.009*	0.753	1.328

$R = 0.426$, $R^2 = 0.181$, $Adj. R^2 = 0.175$, $SE_{Est} = 0.416$, $F = 29.184$, $Sig. = 0.000^*$
Durbin-Watson = 1.835

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ (X_1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) และด้านความต้องการความก้าวหน้า (X_3) ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.665 ถึง 0.756 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.322 ถึง 1.503 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก R มีค่าเท่ากับ 0.426 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 17.50 โดยพิจารณาจาก Adj. R^2 เท่ากับ 0.175 มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.416 และค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระจากกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.835 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.659 ถึง 0.720 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.388 ถึง 1.517 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.222 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.222$ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.176 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.176$ และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.138 โดยพิจารณาจาก $\beta = 0.138$ ตามลำดับ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.532 + 0.185x_6 + 0.137x_5 + 0.127x_7$$

สมการพยากรณ์พหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = 0.222Z_{x_6} + 0.176Z_{x_5} + 0.138Z_{x_7}$$

โดยที่ \hat{Y} หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

- X₅ หมายถึง นโยบายการบริหารงาน
 X₆ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ
 X₇ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
 ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด
 ปทุมธานี

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.404	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-Test	0.006*	สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-Test	0.000*	สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test	0.010*	สอดคล้อง
สถานภาพ	F-Test	0.465	ไม่สอดคล้อง
ระยะเวลาในการทำงาน	F-Test	0.000*	สอดคล้อง

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
 ปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ			
ความต้องการในการดำรงอยู่	MRA	0.031*	สอดคล้อง
ความต้องการความสัมพันธ์	MRA	0.036*	สอดคล้อง
ความต้องการความก้าวหน้า	MRA	0.007*	สอดคล้อง

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงการสรุปทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน			
ลักษณะงาน	MRA	0.307	ไม่สอดคล้อง
นโยบายการบริหารงาน	MRA	0.002*	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ	MRA	0.000*	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	MRA	0.009*	สอดคล้อง
เงินเดือนและสวัสดิการ	MRA	0.289	ไม่สอดคล้อง

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 258 คน (ร้อยละ 64.20) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 182 คน (ร้อยละ 45.50) มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 135 คน (ร้อยละ 33.80) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 172 คน (ร้อยละ 43.00) มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน (ร้อยละ 47.20) และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 203 คน (ร้อยละ 50.70)

5.1.2 ผลการวิจัยแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และน้อยที่สุดด้านความต้องการความก้าวหน้าส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.2.1 ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดีส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุดการปฏิบัติงาน

กับองค์การนี้จนเกษียณอายุการทำงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

5.1.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และน้อยที่สุดการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

5.1.2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้าส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และน้อยที่สุดการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

5.1.3 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาด้านนโยบายการบริหารงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และน้อยที่สุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานปราศจากความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมางานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และน้อยที่สุดงานมีความอิสระ และสามารถใช้เวลาความคิดสร้างสรรค์ได้ส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

5.1.3.2 นโยบายการบริหารงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กฎระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา นโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และน้อยที่สุดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

5.1.3.3 การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และน้อยที่สุดความรู้สึกในการเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กรส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

5.1.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และน้อยที่สุดมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$)

5.1.3.5 เงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกันส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุดการปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$)

5.1.4 ผลการวิจัยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมาปฏิบัติงานตรงเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา งานการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และน้อยที่สุดการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อลดเวลาการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน เพศ และสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

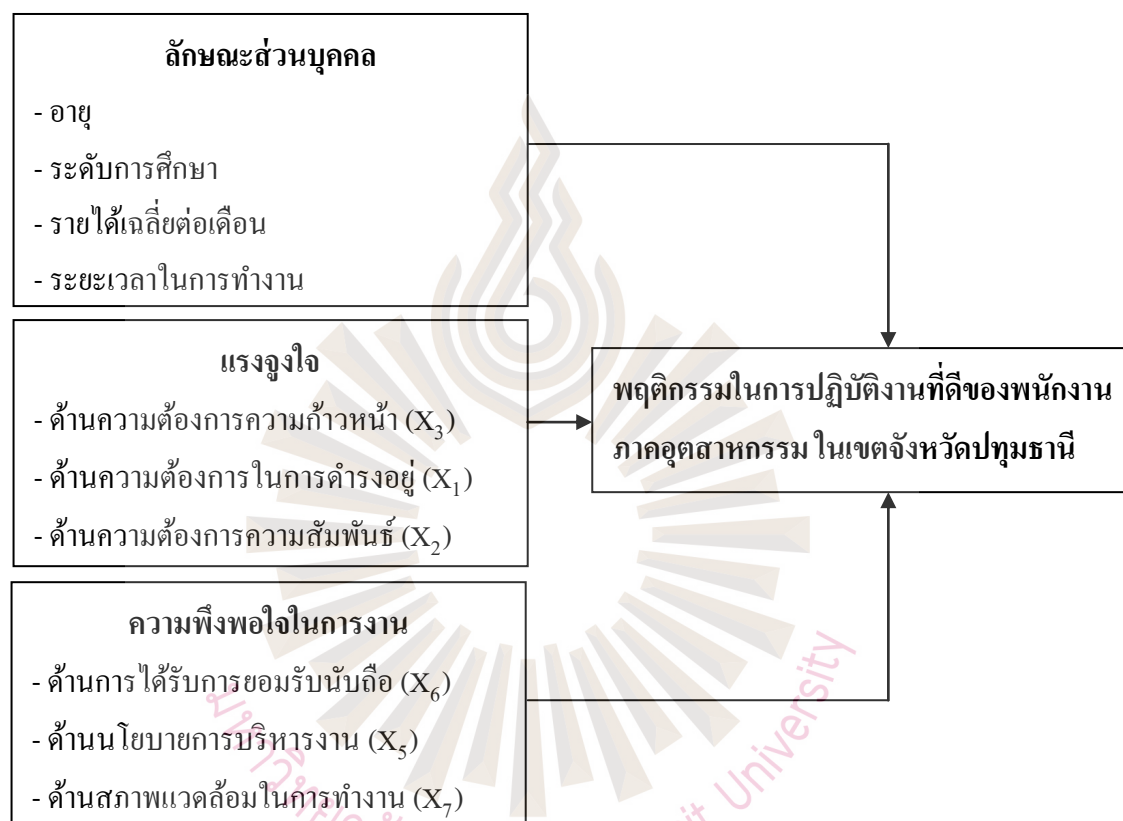
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งแรงจูงใจที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\beta = 0.332$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ($\beta = 0.169$) และน้อยที่สุดคือด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\beta = 0.123$)

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.222$) รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงาน ($\beta = 0.176$) และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.148$)

5.2 กรอบแนวความคิดใหม่



รูปที่ 5.1 แสดงภาพกรอบแนวความคิดใหม่

5.3 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” สามารถอภิปรายผลตามข้อค้นพบได้ดังนี้

5.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีอายุน้อยมักจะมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้อาจมาจากพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีอายุน้อยยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้การวางแผนในการปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างกับพนักงานภาคอุตสาหกรรมที่มีอายุมากที่จะมีการวางแผนการการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ จึงทำให้พนักงานภาคอุตสาหกรรมที่อายุมากมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม โซฟีเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะสามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ขำโรเลิศ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีซอฟท์ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี

ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน เนื่องจาก องค์การมีความคาดหวังกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ดังนั้น พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยจะเพียงมุ่งเน้นให้ผลงานสำเร็จโดยเร็ว โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและความถูกต้องของงาน ซึ่งแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่พฤติกรรมการทำงานที่เน้นถึงความตรงเวลา และคุณภาพของผลงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงแรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ น้อย จะมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงาน การสร้างผลงาน เป็นต้น น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ มานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงแรมที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงแรมที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจัน (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านความต้องการในการดำรงอยู่มากที่สุดคือ “ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน” เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายการผลิต ต้องควบคุมเครื่องจักรและระบบต่าง ๆ ขององค์กรเป็นประจำทุกวัน พนักงานจึงตระหนักว่าความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะถ้าหากการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยมาก ความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตของพนักงานก็มีสูง และยังทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานก็สูงขึ้นตามไปด้วย แต่กลับกัน “การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจาก ความมั่นคงขององค์กรนั้นยังไม่สูงพอ อีกทั้งพนักงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี เป็นช่วงวัยที่กำลังหางานให้เหมาะสมกับตนเอง และทำให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย ดังนั้นแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุการปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมจึงยังมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969 อ้างถึงใน ฉันทิพนธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547) ที่ได้อธิบายว่าความต้องการในการดำรงอยู่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สามารถทำให้มนุษย์ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาโชติ โชติช่วง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยความผูกพันต่อองค์กรมาจากสาเหตุที่บริษัท ABC จำกัดมีความมั่นคงค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีความอยู่รอดต่ำ มีรายได้ตอบแทนเป็นรายวัน พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการทำงานสูง ต้องการหารายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอในการดำรงชีวิต

2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านความต้องการความสัมพันธ์มากที่สุดคือ “ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ” เนื่องจาก พนักงานทุกคนล้วนต้องการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

อื่น ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ “กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์” กลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจาก องค์กรส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักขององค์กร ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานและผู้บริหารในองค์กร จึงเกิดขึ้น ได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969 อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547) ที่ได้อธิบายว่าความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในสังคม เพื่อจะได้พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และทำให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา จำไรเลิศ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ทำให้เห็นว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และทุกฝ่ายทำงานอย่างมีความสุข

3) ด้านความต้องการความก้าวหน้าส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านความต้องการความก้าวหน้ามากที่สุดคือ “การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน” เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ต้องการนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีมาพัฒนางานของตนเอง เพื่อแสดงศักยภาพให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น และในอนาคตหากมีโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานก็จะได้รับการพิจารณาด้วย ทั้งนี้การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานด้วย แต่ “การสนับสนุนพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจาก องค์กรส่วนใหญ่สนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ทำให้พนักงานขาดทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969 อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547) ที่ได้อธิบายว่าความต้องการความก้าวหน้าเป็นความต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานต้องการความสำเร็จในผลงานของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา พิมพา (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดพูนม จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดพูนม จังหวัดนครพนม สาเหตุส่วนใหญ่มาจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดพูนม จังหวัดนครพนม มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปได้ดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน มีสาเหตุจากพนักงานส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการทำงานคือ การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น

5.3.3 ความพึงพอใจในการทำงานเชิงจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายการบริหารงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านนโยบายการบริหารงานมากที่สุดคือ “ความเหมาะสมของกฎระเบียบ” เนื่องจาก องค์กรต้องการให้พนักงานปฏิบัติตามไปในเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร กฎระเบียบที่องค์กรที่มีความเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ “การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือกฎระเบียบ” กลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การกำหนดนโยบายหรือกฎระเบียบส่วนใหญ่มักจะกำหนดโดยผู้ที่มีอำนาจในองค์กร โดยที่พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในนโยบายหรือกฎระเบียบนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายหรือกฎระเบียบที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก” ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารงานของบริษัทผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของนโยบายการบริหารงานขององค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบแก้ว จันทา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค” ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค เนื่องจาก โรงเรียนอาชีวเอกชนมักจะสร้างนโยบายที่ท้าทายให้กับครูและบุคลากร เพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กรมากขึ้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดคือ “การยอมรับจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา” เนื่องจาก การชื่นชม ยกย่อง และให้กำลังใจจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ล้วนทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะงานที่พนักงานปฏิบัตินั้น จะยากหรือง่ายก็ตาม ผลที่ตามมาคือพนักงานอยากจะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สุดความสามารถของตนเอง เพื่อให้ผลงานของตนเองออกมาเป็นที่ประจักษ์ ในทางกลับกัน “ความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด นั่นคือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรน้อย หรือเป็นงานที่มีผลต่อหน่วยงานของตนเองเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น.27) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรทางด้านองค์กรและสังคมที่สำคัญ ที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร จะทำให้พฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีสนา พิมพา (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดนครพนม เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจาก พนักงานสายปฏิบัติการยังมีการรับรู้ว่ามีกระบวนการยกย่องชมเชยให้การยอมรับเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานีปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดคือ “แสงสว่างที่เพียงพอ” นั้นแสดงให้เห็นว่า แสงสว่างที่เพียงพอในขณะที่ปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยที่มีมากขึ้น เนื่องจาก สามารถมองเห็นพื้นที่ที่เสี่ยงอันตรายได้ และยังช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรได้อีกด้วย แต่ “การมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ” มีค่าน้อยที่สุด แสดงว่า ในองค์กรมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจน้อยหรืออาจไม่มีเลย การมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายหรือลดความตึงเครียดในเรื่องของการปฏิบัติงานลงได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมรอบ ๆ สถานที่ปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และการประสานงานภายในองค์กรให้มีความราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิกา ขำไรเลิศ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท บีชออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในด้านสภาพการทำงานกับพฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก เนื่องจาก สภาพการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ส้อมตะคุ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ เนื่องจาก สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีความเหมาะสม จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้

จากการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

5.4.1.1 ข้อเสนอแนะจากแรงจูงใจ

(1) ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ องค์กรควรมีการจัดอบรมพนักงานทุกคนเกี่ยวกับหลักสูตรความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือจัดหาเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการทำงานที่เสี่ยงอันตรายสูงเข้ามาช่วยพนักงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตขณะปฏิบัติงานและยังเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กรได้อีกด้วย และองค์กรควรมีการให้ผลตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินให้กับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เกินมาตรฐานที่องค์กรกำหนด เช่น การให้มาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น การให้ตัวเครื่องบินไปเที่ยวพักผ่อนกับครอบครัว เป็นต้น โดยองค์กรต้องกำหนดเงื่อนไขว่าผลงานที่ออกมานั้นต้องมีมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด เพื่อเป็นการตอบแทนพนักงานที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานในบางช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานจนดึก และช่วยให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลงได้

(2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานกับหัวหน้างานในทุก ๆ ระดับได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ปรึกษาหารือร่วมกัน และแก้ไปปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งการได้ปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้นจะทำให้พนักงานเข้าใจเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากยิ่งขึ้น และองค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงผู้บริหารมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งหน้าที่ลงไปได้อีกด้วย

(3) ด้านความต้องการความก้าวหน้า องค์กรควรให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการประกาศหรือชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึง การประกาศหรือชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย เพราะทำให้พนักงานต้องแสดงศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หัวหน้างานได้เห็นถึงความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานความรู้ทางด้านวิชาการควบคู่ไปกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการให้ทุนการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานภายนอกองค์กร ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเท่าทันสถานการณ์ในปัจจุบัน

5.4.1.2 ข้อเสนอแนะจากความพึงพอใจในการทำงาน

(1) ด้านนโยบายการบริหารงาน องค์กรควรให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขนโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และองค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมการกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรด้วย โดยการให้พนักงานสามารถเขียนข้อเสนอแนะนโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารเองก็ควรนำข้อเสนอแนะของพนักงานมาพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้นโยบาย และกฎระเบียบที่น่าพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

(2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจ หรือให้คำแนะนำพนักงานถ้าหากปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพื่อไม่ให้พนักงานเสียกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือถ้าหากพนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้คำชื่นชมให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และองค์กรก็ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนฐานะพนักงานทุกคนเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน โดยองค์กรจะต้องชี้แจงถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรล้วนมีความสำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่เจาะจงถึงงานประเภทใดประเภทหนึ่งที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร

(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการตรวจสอบความสว่างในบริเวณที่พนักงานปฏิบัติงานหรือพื้นที่เสี่ยงอันตรายเป็นประจำ เพื่อให้มีความสว่างเพียงพอ และเป็นไปตามที่กฎหมายมาตรฐานความเข้มแสงสว่างกำหนด ทั้งนี้ยังเป็นการป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในองค์กร และองค์กรจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงานภายในองค์กรให้มีเพิ่มมากขึ้น เช่น มีห้องสมุด มีห้องสำหรับการออกกำลังกาย มีห้องละหมาดสำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าการเปรียบเสมือนบ้านหลังหนึ่งของพนักงาน

5.4.1.3 ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) ด้านลักษณะงาน ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานกับพนักงาน โดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอาจมีการติดตามตามผลงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และองค์กรควรระบุขอบเขตของงานในความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย และพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ซึ่งกัน

และกัน อีกทั้งถ้าหากองค์กรมีการรับสมัครพนักงานใหม่ก็ควรที่จะชี้แจงขอบเขตของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงาน

(2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์กรควรมีตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน หรือประเมินการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงความยุติธรรมในการประเมิน อีกทั้งไม่ควรนำผลงานของพนักงานมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ถ้าหากพนักงานรายนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมาตรฐานของผลงาน ไม่ลดลงไปจากที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่งในองค์กร ช่วงเวลาการทำงาน (กะทำงาน) จำนวนบุตร เป็นต้น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

5.4.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูงใจและปัจจัยจูงใจ หรือใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom และควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และด้านชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

5.4.2.3 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม จากพนักงานในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้าหน่วยงาน และกลุ่มพนักงานภาคอุตสาหกรรมในแต่ละอุตสาหกรรม โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

5.4.2.4 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีระหว่างพนักงานในภาคเอกชนและพนักงานในภาครัฐ

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบปัญหาและอุปสรรค ที่เป็นข้อจำกัด ดังนี้

1) ด้านระยะเวลาในการทำวิจัยมีระยะเวลาทั้งหมด 3 เดือน ตั้งแต่ 15 กันยายน 2561 ถึง 15 ธันวาคม 2561 ซึ่งเป็นข้อจำกัดด้านการสำเร็จการศึกษาของผู้วิจัย

2) ด้านการเก็บข้อมูล เนื่องจากช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม เป็นช่วงของเวลาการพักผ่อน ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ควร จึงเกิดความล่าช้าในการแจกแบบสอบถาม



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2561). ภาวะการทำงานของประชากร. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน*, 26(7), 1-2. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). *วิเคราะห์ธุรกิจกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี* [จุลสาร]. สืบค้นจาก http://dbd.go.th/ewt_dl_link.php?nid=469404819
- กรรณิกา ขำไรเลิศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท บีชออฟกัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กอบแก้ว จันทา. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และจิตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- เกียรติชัย ประภากรวิริยะ. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- จันจิรา โสตะประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : วิทยาลัยศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จารุณี สารนอก. (2553). *การศึกษาระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เงิน หงอก มายด์. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชูไกร สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนท์(1991).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, และนิตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนาโชติ โชติช่วง. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนศัทธ สุนัยสาธ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สยาม โกลทติ้ง ซัพพลายเออร์ จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นฤมล พุยมูลตรี. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- นาถนดา กุศลนันท์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขายรถยนต์บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประยงค์ มีใจชื่อ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรทิพย์ เกิดจำ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัชรี ศุกดิษฐ์. (2551). อิทธิพลของการเปรียบเทียบทางสังคมและรายได้ต่อความสุขเชิงอัตวิสัย (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิชิต ชัดเรือง. (2550). ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพริม พีรซีชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว และคณะ. (2550). การจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2554). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุกดา ศรีรงค์, อริสา สำรอง, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, และรังสิมา หอมเศรษฐี. (2560). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2552). ออกแบบเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร (Unpublished Master's Thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทาราแกรนด์ กรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราณี อธิชัยกุล. (2552). *การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมาธิราช.
- ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร. (2557). *สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ทีบีค.
- วันัยชนาภา จิรเมธีพันธ์. (2554). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Master's
 thesis). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
 พนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* (Unpublished Master's thesis).
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่
 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และชนววรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ
 พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
 อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์
 ครั้งที่ 4)*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2561). *ทำเนียบโรงงานปี 61*. สืบค้นจาก
<http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-10-18/61>
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น บทที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล
 เชิงอนุมาน*. สืบค้นจาก
<https://www.kkpho.go.th/index/component/attachments/download/1933>
- สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
 ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2553). *หลักการบริหารธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- โสภี ขานดาบ. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4. สกลนคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อิชยา โสมนัส. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุทมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Alsemeri, H.A. (2016). *Factors affecting job satisfaction: An empirical study in the public sector of Saudi Arabia* (Unpublished Master's thesis). Victoria University, Australia.
- Bobko, P., Roth, P.L., & Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance. *Personal Psychology*, 52(3), 561-589.
- Filtvedt, R.E. (2015). *Motivaton and job satisfaction: Does Herzberg's "two-factors" theory apply to knowledge workers of today?* (Unpublished Master's thesis). Norwegian University of Life Sciences, As, Norway.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fried, Y. (1991). Meta-analytic comparison of the Job Diagnostic Survey and the Job Characteristics Inventory as correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 690-697.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of management, 26*(3), 463-464.
- Griffin, W. (1991). *Perceived task characteristics and employee productivity and satisfaction* (Unpublished Master's thesis). Texas A&M University, USA.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance, 16*(2), 250-279.
- Kirk, R.E. (2013). *Experimental Design : procedure for behavior science* (4th ed.). U.S.A.: Books/ Cole Publishing Company.
- Leihwood, K., & Steinbach, R. (1995). *Expert problem solving*. U.S.A.: SUNY Press.
- McCormick, E.J., & Ilgan, D. (1980). *Industrial Psychology* (7th ed.). U.S.A.: Prentice Hall.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71-83.
- Panagiotis, L.Ch. (2008). *Motivation factors that can affect the performance of a project team* (Unpublished Master's thesis). City University of Seattle, USA.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262-274.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. UK: Wiley.
- Unutmaz, S. (2014). *Factors affecting job satisfaction of employees in a public institution* (Unpublished Master's thesis). Middle East Technical University, Turkey.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Weiss, H.M., & Shaw, J.B. (1979). Social influences on judgments about tasks. *Organizational Behavior & Human Performance*, 24(1), 126-140.

Wu, X. (2014). *Factors influencing employee turnover intention: The case of retail industry in Bangkok, Thailand* (Unpublished Master's thesis). University of Thai Chamber of Commerce, Bangkok.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3th ed.). U.S.A.: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก ก

นียมปฏิบัติกร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นียมปฏิบัติกรแรงงใจ

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การงใจ	ข้อคำถาม
ความต้องการในการดำรงอยู่	ความต้องการในขั้นพื้นฐานของพนักงานทุก ๆ คน โดยคาดหวังว่าสิ่งที่ตนเองต้องการนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้	1) ความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิต 2) ความต้องการด้านปัจจัย 4	1) ท่านได้รับดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีจากองค์กร 2) องค์กรของท่านเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน (Safety first) 3) ท่านจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน 4) องค์กรมีการจัดอาหาร น้ำดื่ม และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม
ความต้องการความสัมพันธ์	ความต้องการของพนักงานที่ต้องการการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	1) การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ 2) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	1) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน 2) องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม

นียมปฏิบัติกรแรงจูงใจ (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้กรจูงใจ	ข้อคำถาม
			3) ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ของท่าน 4) ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับหัวหน้างาน ของท่าน 5) ท่านและเพื่อ ร่วมงานสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี
ความต้องการ ความก้าวหน้า	ความต้องการขั้น สูงสุดของพนักงาน เป็นความต้องการใน การพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบ ความสำเร็จในหน้าที่ กรงาน โดยใช้ ศักยภาพของตนเองที่มี อยู่ให้เกิดประโยชน์	1) การได้เลื่อน ตำแหน่ง 2) การฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะ 3) การศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น 4) การพัฒนางานที่ ปฏิบัติ 5) การสับเปลี่ยน หรือ โยกย้ายงาน	1) ท่านได้รับการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่าง เหมาะสมกับผลงานที่ ท่านปฏิบัติ 2) องค์กรของท่าน สนับสนุนให้พนักงาน เข้าอบรม สัมมนา หรือ กิจกรรมกรเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ 3) องค์กรของท่าน สนับสนุนให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น 4) ท่านใช้ความรู้ ความสามารถของท่าน ในการพัฒนากร

นียมปฏิบัติกรแรงจูงใจ (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
			ำงานของท่านอยู่ เสมอ 5) ท่านมีโอกาสได้ สับเปลี่ยนหรือ โยย้าย งาน เพื่อเป็นการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน



นิยามปฏิบัติการความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
ลักษณะงาน	ขอบเขตของงาน ปริมาณของงาน และ หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน	1) ขอบเขต และ ปริมาณของงาน 2) ความเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และสามารถเพิ่มทักษะ ด้านอื่น ๆ ได้ 3) ความอิสระในการ ปฏิบัติงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความเสี่ยงอันตราย	1) งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีปริมาณที่ เหมาะสม และมีขอบ เขตในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน 2) งานที่ท่านได้ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน 3) งานที่ท่านได้ปฏิบัติ สามารถเพิ่มพูนทักษะ อื่น ๆ ให้กับท่านได้ 4) งานที่ท่านได้ปฏิบัติ มีความอิสระ สามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ 5) งานที่ท่านปฏิบัติไม่ มีความเสี่ยงอันตราย ต่อชีวิต
นโยบายการบริหารงาน	หลักการ วิธีการ หรือ วิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็น แนวทางให้พนักงาน ดำเนินการหรือปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงกฎ ระเบียบ หรือ	1) ความสอดคล้องกับ การบริหารงาน 2) ความชัดเจนของ นโยบายการ บริหารงาน	1) นโยบายของ องค์กรสอดคล้องกับ การบริหารงานของ องค์กรในปัจจุบัน 2) นโยบายการ บริหารงานของ

นียมปฏิบัติกรความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
	ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้	3) การแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ 4) กฎระเบียบ หรือข้อบังคับ 5) การมีส่วนร่วมของพนักงาน	องค์การที่กำหนดขึ้นชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย 3) ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้พนักงานทุกคนได้รับทราบโดยทั่วถึง 4) กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การมีความเหมาะสม 5) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ หรือข้อบังคับ
การได้รับการยอมรับนับถือ	การที่พนักงานได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	1) การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 2) ความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่สำคัญขององค์การ 3) การได้รับคำชมเชยหรือยกย่องจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน	1) หัวหน้างานยอมรับในผลงานของท่าน 2) ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ 3) เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน 4) ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญที่

นียมปฏิบัติกรความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
			ทำให้องค์กรก้าวหน้า 5) ท่านได้รับคำชมเชย จากหัวหน้างานและ และเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ลักษณะทางกายภาพที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยแสง สี เสียง อากาศ ฯลฯ รวมไปถึงเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร	1) อุปกรณ์สำนักงาน 2) ลักษณะทางกายภาพ 3) ระบบการรักษาความปลอดภัย	1) องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน 2) สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ 3) สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนท่านขณะปฏิบัติงาน 4) องค์กรของท่านมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจสำหรับพนักงาน 5) องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัย-

นียมปฏิบัติกรความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
			ภัยในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคารที่เหมาะสม
เงินเดือนและสวัสดิการ	เงินที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้กับองค์กรตามที่ได้ตกลงกันไว้กับพนักงานตามสัญญาการจ้างงาน และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน เพื่อหวังให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	1) เงินเดือนที่เหมาะสม 2) สวัสดิการที่เหมาะสม 3) การปรับอัตราเงินเดือนที่ยุติธรรม	1) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน 2) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ 3) ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรของท่านอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน 4) สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรครอบคลุมไปถึงบิดามารดา ภรรยา และบุตร 5) การปรับอัตราเงินเดือนที่ผ่านมามี

นียมปฏิบัติกรความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
			ความเหมาะสมและ ยุติธรรม



นิยามปฏิบัติการพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้การจูงใจ	ข้อคำถาม
พฤติกรรมการทำงาน	พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทั้งในด้านของความรับผิดชอบในงาน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีน้ำใจ และด้านการมีระเบียบวินัย ซึ่งบ่งชี้ในด้านต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรหลาย ๆ องค์กรต้องการ	1) การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา 2) การออกแบบงาน 3) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานความปลอดภัย 4) การติดตามงาน 5) การแก้ไขปัญหา 6) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 7) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล 8) การไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น 9) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ 10) ความสม่ำเสมอ	1) ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 2) ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้ 3) ท่านปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยที่องค์กรกำหนดขึ้น 4) ท่านติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดข้อผิดพลาด 5) ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างรวดเร็ว 6) ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ 7) ท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

นียมปฏิบัติกรพฤติกรรกรปฏิบัติงน (ต่อ)

ตัวแปร	นียมศัพท์	ตัวบ่งชี้กรจูงใจ	ข้อค้ำถน
			เสมอ
			8) ท่านปฏิบัติถน กฤระเบียบ และ ข้อบ่งค้ำบขององค้กร อย่างเคร่งครัด
			9) ท่านไม่นินทอว้ร้อย เพื่อนร่วมงน หัวหน้า งน หรือคนอื่น ๆ ใน องค้กร
			10) ท่านมอทำงนตรง เวลออย่างสม้เสมอ





ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

รายชื่อ	ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน
ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทงศ์	: อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
ดร.นพพล สุวรรณทรัพย์	: อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
คุณกัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์	: ผู้จัดการฝ่ายติดตามคุณภาพผลิตภัณฑ์ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด





ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงต่อไป

แรงจูงใจ	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทร์	ดร.นพปฎล ตูวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เกลิมไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
ความต้องการในการดำรงอยู่						
1. ท่านได้รับดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากองค์กร	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน (Safety first)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรมีการจัดอาหาร น้ำดื่ม และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความต้องการความสัมพันธ์						
1. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แรงจูงใจ	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทร์	ดร.นพพล สุวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เติลไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
ความต้องการความสัมพันธ์						
4. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านและเพื่อร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความต้องการความก้าวหน้า						
1. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการพัฒนาการทำงานของท่านอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีโอกาสได้สับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงต่อไป

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทน์	ดร.เนพนพฤต สุวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
ลักษณะงาน						
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่นๆ ให้กับท่านได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. งานที่ท่านปฏิบัติปราศจากความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
นโยบายการบริหารงาน						
1. นโยบายขององค์การสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์การในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. นโยบายการบริหารงานขององค์การที่กำหนดขึ้นชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้พนักงานทุกคนได้รับทราบโดยทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทร์	ดร.เนพนพฤต สุวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1. หัวหน้างานยอมรับในผลงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ให้ทำมีความสำคัญต่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1. องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนท่านขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจสำหรับพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทน์	ดร.นพพล สุวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์การของท่านอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์การครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา ภรรยา และบุตร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. การปรับอัตราเงินเดือนที่ผ่านมามีความเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงต่อไป

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ผศ. ดร.อนิวัช แก้วจันทน์	ดร.เนพนฤต สุวรรณทรัพย์	คุณคัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
1. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัย ที่องค์กรกำหนดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้ศึกษาเรียนรู้ความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดข้อผิดพลาด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ท่านไม่นินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือคนอื่น ๆ ในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



3. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 30,000 บาท 30,001 – 45,000 บาท
 45,001 – 60,000 บาท มากกว่า 60,000 บาท

5. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

6. ระยะเวลาในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน**ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

แรงจูงใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความต้องการในการดำรงอยู่	1	2	3	4	5
1. ท่านได้รับดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีจากองค์กร					
2. องค์กรของท่านเคร่งครัดในเรื่องความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน (Safety first)					
3. ท่านจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน					
4. องค์กรมีการจัดอาหาร น้ำดื่ม และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					

แรงจูงใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความต้องการความสัมพันธ์	1	2	3	4	5
1. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม					
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
4. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานของท่าน					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
ความต้องการความก้าวหน้า	1	2	3	4	5
1. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อ					
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการพัฒนาการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
5. ท่านมีโอกาสได้สับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ลักษณะงาน	1	2	3	4	5
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมี ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับ ท่านได้					
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ได้					
5. งานที่ท่านปฏิบัติไม่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต					
นโยบายการบริหารงาน	1	2	3	4	5
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานของ องค์กรในปัจจุบัน					
2. นโยบายการบริหารงานขององค์กรที่กำหนดขึ้นชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย					
3. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้พนักงาน ทุกคนได้รับทราบโดยทั่วถึง					
4. กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรมีความ เหมาะสม					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบ หรือข้อบังคับ					
การได้รับการยอมรับนับถือ	1	2	3	4	5
1. หัวหน้างานยอมรับในผลงานของท่าน					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					

ความพึงพอใจในการทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)	1	2	3	4	5
3. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า					
5. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	2	3	4	5
1. องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
3. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนท่านขณะปฏิบัติงาน					
4. องค์กรของท่านมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจสำหรับพนักงาน					
5. องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคารที่เหมาะสม					
เงินเดือนและสวัสดิการ	1	2	3	4	5
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรของท่านอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน					
4. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา ภรรยา และบุตร					
5. การปรับอัตราเงินเดือนที่ท่านผ่านมามีความเหมาะสมและยุติธรรม					

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขต
จังหวัดปทุมธานี**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์กร					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้					
3. ท่านปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยที่องค์กร กำหนดขึ้น					
4. ท่านติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลด ข้อผิดพลาด					
5. ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ได้อย่างรวดเร็ว					
6. ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในเรื่องการ ทำงานอยู่เสมอ					
7. ท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นเสมอ					
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร อย่างเคร่งครัด					
9. ท่านไม่นินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือคน อื่น ๆ ในองค์กร					
10. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้****



ภาคผนวก จ

เอกสาร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2991 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Patholyothin Rd. F. (66) 2533 9470
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่บธ.ม. 4187/75

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

10 กันยายน 2561

เรียน ศส. ดร. อนิวัช แก้วจ้านง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เนื่องด้วย นาย ญัฐวุฒิ ขมทอง รหัสนักศึกษา 5809178 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พิชญ์หทัย จารุทีผลบุญกุล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณจินณ์ฉวีษ์ ปัญญาอาวุธ

โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2997-2222 ต่อ 1004



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2991 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muong-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2533 9470
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่บธ.ม. 4187/76

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

10 กันยายน 2561

เรียน คุณ คัมภีร์ เฉลิมไพโรจน์
 ผู้จัดการ ฝ่ายติดตามคุณภาพผลิตภัณฑ์ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เนื่องด้วย นาย ณัฐวุฒิ ชมทอง รหัสนักศึกษา 5809178 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พัชรทัต จารุทวีผลบุญ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณจินฉัตรณ์ บัญญาอาวุธ

โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2997-2222 ต่อ 1004

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐวุฒิ ชมทอง
วัน เดือน ปีเกิด	2 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์, 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2561
รางวัลที่ได้รับ	ชนะเลิศอันดับ 1 โครงการประกวดแผนธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2557, ชื่อแผนธุรกิจ “กระเป๋าจากยางในรถยนต์”
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/51 หมู่ 2 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี nattawutch.59@gmail.com
สถานที่ทำงาน	บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายกลยุทธ์ แผนกบริหารการขาย (หน่วยงานควบคุมงบประมาณ)