

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี

The job motivation for staffs in the mold department and rubber production department, Rubber production company in Saraburi province

พีรญา เต้าทอง และ วดีนาถ วรรณสวัสดิ์กุล

Pheeraya Taothong, Wadeenat Wannasawaskul

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี pheeraya.t@gmail.com wadeenat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรีและ 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของฝ่ายแม่พิมพ์ และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำนวน 77 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.16 ได้มีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน, ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับในความสามารถยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์ และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับในความสามารถยกย่องนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Abstract

The objective of this research is to study the job motivation for staffs in the mold department and rubber production department, Rubber production company in Saraburi province, when classified by age, education level, marital status, and working duration. The research populations were 95 staffs from the mold department and rubber production department. The research samples were 77 staffs. The data is analyzed from 60 questionnaires (63.16%) The statistical analysis were percentage, mean, and One-way ANOVA.

The research findings:

1. The job motivation for staffs in the mold department and rubber production department, Rubber production company in Saraburi province was at high level in overall. When considering by each aspects from the highest mean to the lowest mean, it revealed that relationship with colleague, type and boundary of work, success of work, working position, growth position opportunity, progress position opportunity, Mastery, relation with higher position, state of work, acceptable in ability of esteem and respect, responsibility, stability of work, policy and management, personal life and salary/welfare respectively.

2. According to the comparison the job motivation for staffs in the mold department and rubber production department, Rubber production company in Saraburi province when

classified by the motivation factors. It illustrated that success of work, acceptable in ability of esteem and respect, progress position opportunity, type and boundary of work, growth position opportunity, responsibility, policy and management, Mastery, relation with higher position, relationship with colleague, salary/welfare, stability of work, personal life, state of work and working position is no statistical difference.

Keyword: Job motivation

2. บทนำ

แนวโน้มในการแข่งขันในตลาดทางธุรกิจนั้น ปัจจุบันมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารจัดการระบบต่างๆ ในบริษัทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและระบบบริหารการจัดการภายในองค์กรไปถึงพนักงานในสายการผลิตฝ่ายต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก รวมถึงปัจจัยภายนอก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรยุคใหม่ควรใส่ใจปัจจัยต่างๆ และให้ความสำคัญในการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

ในปัจจุบันองค์กรยังขาดการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการปฏิบัติงาน กระบวนการขั้นตอนการทำงาน รวมไปถึงสิ่งที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นทางองค์กรจึงต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับระบบการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน เพราะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานอาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลดลง ทำให้องค์กรสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรจึงต้องใส่ใจและให้ความสนใจในการวางแผนและพัฒนาในด้านนี้ควบคู่ไปกับการพัฒนาส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรีในปัจจุบันมีการพัฒนาและตอบแทนพนักงานในบริษัทของตนด้วยสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโบนัสประจำปี เบี้ยขยัน หรือการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน เพื่อดึงดูดบุคลากรเข้ามาในองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญเมื่อบุคลากรเข้ามาใน บริษัทแล้ว บริษัทจะมีวิธีใดเพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรนั้นไว้ภายในองค์กร เพราะปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมีผลทำให้พนักงานลาออกหรือให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมลดลง และพนักงานบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปัจจุบันองค์กรได้มีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับการขยายตัวธุรกิจในอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี ที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท โดยนำเอาผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย คือ วิธีการศึกษาและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำนวน 95 คน

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane)

สูตร

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

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{95}{(1 + (95)(0.05^2)}$$

$$n = \frac{95}{(1.2375)}$$

$$n = 76.76$$

ดังนั้น จึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน

3.2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ร่างแบบสอบถามแล้วนำมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) กับความ ถูกต้องของการใช้ภาษา (Wording) ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มทดลอง จำนวน 77 ราย คือ กลุ่มพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง พิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแบบสอบถาม จากผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ต่อไป

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เป็นไปตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นดังนี้

5. หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. หมายถึง เห็นด้วย
3. หมายถึง ไม่แน่ใจ
2. หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1. หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแบบปลายเปิด (Open Questionnaire)

3.4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ได้ทำการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี โดยวิธีสำรวจปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 77 ชุด

3.5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และมีความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดรหัสและลงรหัสข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี

3.5.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้ [4] ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ไม่แน่ใจค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.5.4 ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA และ Scheffe Test for Multiple Comparisons เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยได้กำหนด ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลการวิจัย

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า *Sig.* มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=.05$ ทั้ง 15 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นทั้ง 15 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า *Sig.* มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

$\alpha=.05$ ทั้ง 15 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นทั้ง 15 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=.05$ ซึ่งค่า *Sig.* มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=.05$ ทั้ง 15 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นทั้ง 15 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=.05$ ซึ่งค่า *Sig.* มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=.05$ ทั้ง 15 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นทั้ง 15 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิจัย

5.1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มุ่งใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี คือ มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ขึ้นไป

5.2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับในความสามารถยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

5.3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยเชิงใจในการทำงานพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับใน

ความสามารถยกย่องนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์และฝ่ายผลิตยาง บริษัทผลิตยางในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานทุกปัจจัยโดยให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารงานของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญญาภรณ์ ศรีสุข. ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- [2] กิตติคุณ รัชฎาภาส. ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- [3] บุศบงค์ ภู่อำจัด. ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สีโอ ฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- [4] ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536).