



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยใน
โรงงานอุตสาหกรรม
(กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)



โดย
นางสาวไรรัตน์ แจ่มฉาย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยใน
โรงงานอุตสาหกรรม
(กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION FACTORS TO THE
PERFORMANCE OF THAI LABOUR IN INDUSTRIAL**



By
Urairat Jaengchay

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Bachelor of Arts Program in General Business Management

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ใน
นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) ” เสนอโดยนางสาวอุไรรัตน์ แจ่มฉาย มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



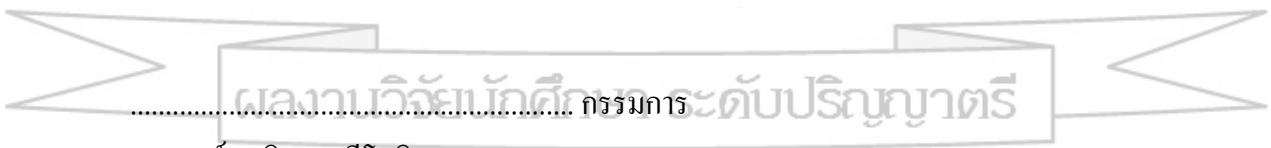
.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์จิตพนธ์ ชุมเกต)

..... / /



(อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชรวานิช)

..... / /

12490129: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ / ปัจจัยจูงใจ / ประสิทธิภาพ/แรงงานไทย/นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร

อุไรรัตน์ แจ่มฉาย : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION FACTORS TO THE PERFORMANCE OF THAI LABOUR IN INDUSTRIAL) อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ. 127 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 316 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านการควบคุมดูแลงาน และระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน และระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. การเพิ่มประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ด้านเวลาในการผลิต และด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต
4. ปัจจัยสุขอนามัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา

2552

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา วิจัย เป็นอย่างสูงที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการจัดทำและช่วยปรับปรุงแก้ไข ตลอดระยะเวลาที่ทำงานวิจัยฉบับนี้ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัย ได้แก่ อาจารย์จิตพนธ์ ชุมเกตุ ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการงานวิจัย และอาจารย์ ดร.กฤษฎา พ็ชรวานิช ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการงานวิจัย ในการเสียสละเวลาตรวจสอบงานวิจัย เพื่อนำมาสู่การแก้ไขและปรับปรุง ข้อบกพร่องให้งานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ทุกคน ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครทุกคน ที่ให้ข้อมูลและประสานงานในการแจกแบบสอบถามของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อนทุกคนที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนตลอดมา ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
สมมติฐานการศึกษา	4
กรอบแนวคิด	5
ขอบเขตการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎีเชิงใจ	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ	23
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	31
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการ.....	44
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....	45
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท.....	48
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	49
ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	78
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	103
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะสำหรับกรณีศึกษา.....	115
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	116
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	120
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	26
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	26
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	27
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา	27
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน	28
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบัน.....	29
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของแรงงาน.....	29
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	30
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์.....	31
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท.....	32
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร.....	33
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร.....	34
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านการควบคุมดูแลงาน.....	35
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพภาพในการทำงาน.....	36
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	37
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จ.....	38
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน.....	40
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน.....	41

ตารางที่	หน้า
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่ง.....	42
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้าน โอกาส ที่จะก้าวหน้าในการทำงาน.....	43
22 จำนวน และร้อยละของอันดับสวัสดิการที่ต้องการ.....	44
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต.....	45
24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านเวลาในการผลิต.....	46
25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพท์.....	47
26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	49
27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	49
28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	50
29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	50
30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	51
31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับบริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	51
32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	52

ตารางที่		หน้า
33	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับสินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	52
34	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	53
35	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	53
36	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและ ประหยัด.....	54
37	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดย ไม่เกิดความสูญเสีย.....	54
38	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตาม แผนงาน.....	55
39	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและ ถูกต้องมากยิ่งขึ้น.....	55
40	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	56
41	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	56
42	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	57
43	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทกับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตาม มาตรฐาน.....	57
44	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	58

ตารางที่		หน้า
45	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและ ประหยัด.....	58
46	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จ โดยไม่เกิดความสูญเสีย.....	59
47	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตาม แผนงาน.....	59
48	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใน องค์กรกับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น.....	60
49	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทัน เวลา.....	60
50	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	61
51	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	61
52	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรกับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตาม มาตรฐาน.....	62
53	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	62
54	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ การ ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	63
55	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	63

ตารางที่	หน้า
56 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	64
57 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมาก ยิ่งขึ้น.....	64
58 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	65
59 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	65
60 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ การผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	66
61 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	66
62 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	67
63 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	67
64 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	68
65 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	68
66 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงานกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	69
67 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	69
68 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	70

ตารางที่	หน้า	
69	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ การผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	70
70	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	71
71	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	71
72	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	71
73	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	72
74	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	72
75	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	73
76	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	73
77	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	73
78	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ การผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	74
79	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพในการทำงานกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	74
80	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	75
81	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	75

ตารางที่	หน้า
82 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	75
83 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	76
84 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	76
85 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	76
86 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	77
87 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ การผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	77
88 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	77
89 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ใน ด้านความสำเร็จกับความสำคัญในเรื่อง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	78
90 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านความสำเร็จกับการใช้ทรัพยากร ในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	78
91 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ใน ด้านความสำเร็จกับความสามารถทำงาน ในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย.....	79
92 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านความสำเร็จกับความสามารถทำงาน เสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	79
93 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านความสำเร็จกับการใช้ทักษะความ ชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น.....	80
94 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านความสำเร็จกับความสามารถผลิต สินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	80

ตารางที่		หน้า
95	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความสำเร็จกับการผลิตสินค้าได้ ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	81
96	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความสำเร็จกับการผลิตสินค้า ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	81
97	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความสำเร็จกับคุณภาพของสินค้า มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	82
98	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ ความสำคัญในเรื่อง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	82
99	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	83
100	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	83
101	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	84
102	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	84
103	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	85
104	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	85
105	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ การผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	86
106	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	86
107	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสำคัญ ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	87

ตารางที่	หน้า
108 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการใช้ทรัพยากร ในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	87
109 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสามารถทำงาน ในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย.....	88
110 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสามารถทำงาน เสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	88
111 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการใช้ทักษะความ ชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น.....	89
112 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสามารถผลิต สินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	89
113 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการผลิตสินค้าได้ ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	90
114 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการผลิตสินค้า ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	90
115 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับคุณภาพของสินค้า มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	91
116 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับความ สำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	91
117 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับการใช้ ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	91
118 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	92
119 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	92
120 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับการ ใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมาก ยิ่งขึ้น.....	93

ตารางที่	หน้า
121	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา..... 93
122	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท..... 93
123	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ การ ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ..... 94
124	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน..... 94
125	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน..... 95
126	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด..... 95
127	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย..... 95
128	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน..... 96
129	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น..... 96
130	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา..... 97
131	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท..... 97
132	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ การ ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ..... 97
133	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน..... 98

ตารางที่	หน้า
134 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับความสำเร็จในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	98
135 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด.....	99
13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย.....	99
137 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน.....	100
138 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง มากยิ่งขึ้น.....	100
139 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา.....	101
140 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท.....	101
141 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ.....	102
142 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน.....	102

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น เงินทุน เครื่องจักร แรงงาน วัตถุดิบ ฯลฯ แต่สิ่งหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้มากที่สุด คือ กำลังคน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีชีวิต มีการเรียนรู้และประสบการณ์ สามารถพัฒนาความคิด และทักษะให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

การที่องค์กรจะทำงานบรรลุเป้าหมายนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ภายในองค์กรเพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การควบคุมดูแลและกระตุ้นพนักงานทุกคนให้ทำงานอย่างดีที่สุด ทางด้านพนักงานเองก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร ถึงแม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน แต่สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานให้ออกมาแตกต่างกันนั้นก็คือแรงจูงใจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ (ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ 2547 : 1) และในธุรกิจอุตสาหกรรมจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องใช้กำลังการผลิตเป็นจำนวนมากและมีการแข่งขันกันสูง จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และเสริมสร้างคนเก่งไว้ใช้งาน (บรรยงค์ ไตจินดา 2546 : 20)

การดำเนินกิจการอุตสาหกรรมการผลิต ของภาคกลาง ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มีการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างสามะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2540 กับ 2550 เป็นข้อมูลของการดำเนินกิจการในรอบปีก่อนหน้าปีสามะโน พบว่า จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีคนทำงานตั้งแต่ 11 คนขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 56.4 จำนวนคนทำงานและจำนวนคนทำงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 81.8 และ 16.2 ตามลำดับ ในด้านการจ้างงาน พบว่า มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 81.5 จำนวนลูกจ้างเฉลี่ยต่อสถานประกอบการก็เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.0 ส่วนค่าตอบแทนแรงงานที่ลูกจ้างได้รับ มีมูลค่าเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกัน

คือ เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 116.9 ในช่วง 10 ปีนี้ ในด้านการดำเนินกิจการ พบว่า มูลค่าผลผลิต ค่าใช้จ่าย
 ชั้นกลาง และมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมการผลิตในภาคกลางในช่วง 10 ปีนี้ มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่ม
 สูงขึ้น ประมาณร้อยละ 156.5 169.6 และ 120.0 ตามลำดับ ผลสัมฤทธิ์เบื้องต้นให้เห็นว่า ในช่วง 10
 ปี ที่ผ่านมามีการประกอบอุตสาหกรรมการผลิตในภาคกลาง มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จาก
 จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง รวมทั้งการจ้างงานและมูลค่าผลผลิตที่มีอัตรา
 เพิ่มขึ้นนั้น ได้ส่งผลให้กับระบบเศรษฐกิจโดยรวมปรับตัวดีขึ้น อย่างไรก็ตามการเจริญเติบโตของ
 เศรษฐกิจไทยในอนาคตอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการลงทุนขยายกิจการ การปรับปรุงสินค้า
 และบริการ ฉะนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องทำคือ การเพิ่มกำลังการผลิตและการจ้างงาน
 รวมทั้งการสร้างความแข็งแกร่งให้กับพนักงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำมะโน
 อุตสาหกรรม 2550) และในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางที่มี มูลค่าการส่งออก
 มากถึง 712,000 ล้านบาทในปี 2549 ทั้งนี้ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งที่ตั้งโรงงานผลิต
 ปลาทูน่ากระป๋องเพื่อการส่งออกที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ รวมทั้งโรงงานแปรรูปสินค้าอาหารทะเล
 แช่แข็ง เพื่อการส่งออก โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ และ โรงงานผลิตภัณฑ์โลหะ
 จำนวนมาก (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร 2552)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบธุรกิจ
 อุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและ
 รวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมี
 ผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด
 สมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 – 2550 จังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรม
 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด จำนวน 4,412 แห่ง เงินลงทุน 360,466 ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงาน
 อุตสาหกรรมจำนวน 376,841 คน โรงงานอุตสาหกรรมที่ขออนุญาตประกอบการมาก ได้แก่
 อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมโลหะและผลิตภัณฑ์
 โลหะ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร 2552)

ในปี 2549 พบว่าสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาครขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว โดย
 จังหวัดสมุทรสาครมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เท่ากับ 280,999 ล้านบาทเป็นอันดับที่
 6 ของประเทศ และประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (GPP Per Capita) เท่ากับ 539,346 บาท เป็น
 อันดับที่สองของประเทศ (รองจากจังหวัดระยอง) โดยโครงสร้างทางเศรษฐกิจหลักของจังหวัด
 สมุทรสาครขึ้นอยู่กับภาคอุตสาหกรรม 235,014 ล้านบาท (ร้อยละ 83.64) (สำนักงานจังหวัด

สมุทรสาคร 2552) เช่น การจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งแช่เย็นแช่แข็งและกุ้งแปรรูป (ยกเว้น กุ้งกระป๋อง) ของไทยจะเป็นการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ (labour intensive) มากกว่าการใช้เครื่องจักร แรงงานที่ใช้ในสายการผลิตกุ้งจะมีทั้งแรงงานคนไทยและแรงงานต่างชาติ ปัจจุบัน สัดส่วนของแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี ในปี 2547 – 2548 จำนวนแรงงานไทยในสายการผลิตกุ้งขาดแคลนอย่างมาก และมีอัตราการหมุนเวียนแรงงานสูง เนื่องจากแรงงานไทยกลับคืนภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก เป็นผลมาจากนโยบายสนับสนุนของภาครัฐที่สร้างอาชีพและให้เงินทุนสนับสนุนกับประชาชนมากขึ้น แรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เกิดการแย่งชิงแรงงานระหว่างกัน แต่ละบริษัทจะใช้กลยุทธ์ในการจูงใจแรงงานในการทำงาน เช่น การให้สวัสดิการเงินเดือนที่สูงขึ้น โบนัสประจำปี เป็นต้น

ประสิทธิภาพของแรงงานในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากประสบการณ์และความชำนาญของ แรงงานที่สะสมมานาน ประกอบกับการฝึกอบรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการแปรรูปจากญี่ปุ่นมืออย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแรงงานในส่วนของ การแปรรูป ซึ่งต้องอาศัยทักษะสูง เช่น กุ้งชุบแป้ง กุ้งหวาน กุ้งยัด พบว่าแรงงานไทยเรียนรู้ได้เร็ว ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของแรงงานที่สำคัญคือ อัตราการสูญเสีย (%waste) ในกระบวนการผลิตที่มีอัตราลดลง ขั้นตอนที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะสูงคือ การผ่าท้องกุ้ง และการยัดกุ้ง แรงงานที่ต้องใช้ทักษะสูงจะเป็นแรงงานประจำที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ส่วนขั้นตอนการผลิตที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักจะเป็นแรงงานรายวัน (ศูนย์วิจัยระยะเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร 2552) หรือจะเป็นกรณีศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง นายชวาลย์ นิ่มพิจารณ์ (2548) ได้อธิบายว่าบริษัทมีการจำหน่ายแบบค้าส่งให้กับผู้นำเข้าประเทศต่างๆ เพื่อจำหน่ายให้กับภัตตาคารและซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งบริษัทมีลูกค้าประจำอยู่แล้ว จึงต้องการขยายช่องทางการขายเพิ่มขึ้น ทำให้บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรมากขึ้น โดยสถานการณ์ปัจจุบันภายใต้การขยายตัวของจำนวนโรงงานห้องเย็น แสดงถึงความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแรงงานไทย ซึ่งพบว่าปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือ ปัญหาอัตราการเข้า – ออกของพนักงาน มีการโยกย้ายงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ส่งผลต่อต้นทุนผู้ประกอบการสูง จึงทำให้บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ต้องศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์พล และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงของการทำงาน ด้าน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการสอนและแนะนำเทคนิคในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้ ดังนั้นบริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด จึงต้อง ทำการปรับปรุงหรือแก้ไขปัจจัยจูงใจ ให้สามารถจูงใจพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลเบื้องต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรม อาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) เนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อธุรกิจอุตสาหกรรม เพราะแรงงานไทยเป็นกำลังตัวขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ หากทราบปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยมีความต้องการทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมและตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง เรายังสามารถรักษาผู้ที่มีความสามารถ ให้คงอยู่ในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมอีกด้วย

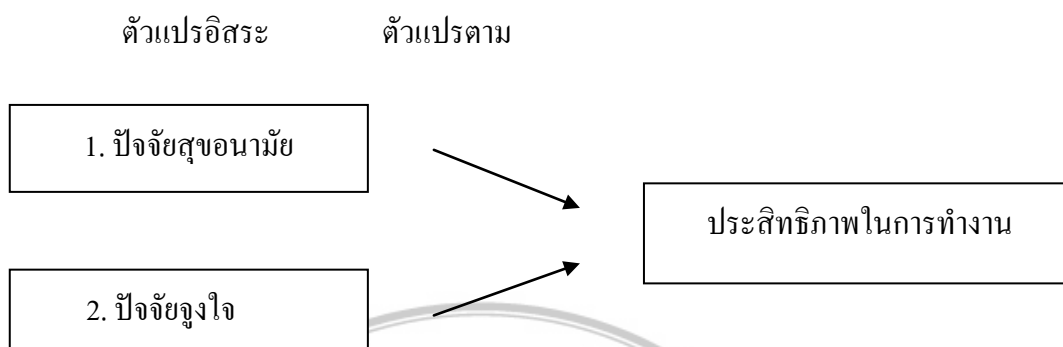
วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยสุขอนามัยที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) โดยสำรวจจากแรงงานไทยที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร โดยมุ่งเน้นศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีแรงงานตั้งแต่ 200 คนเป็นต้นไป มีทั้งหมด 5 โรงงาน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 316 คน จากประชากรทั้งสิ้น 1,485 คน (นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2552) ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามคือตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึง 20 ตุลาคม พ.ศ. 2552

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เป็นข้อมูลในการจัดการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์โรงงานอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์

ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกยกคนงาน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแล นโยบาย และการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน (พรรณภา ชินทรเดชา 2549 : 5)

ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภายในความรู้สึกของคนงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน (พรรณภา ชินทรเดชา 2549 : 5)

แรงงานไทย หมายถึง ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆจากนายจ้าง

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง การใช้เครื่องจักรรวมกัน ในตั้งแต่ 5 แรงม้า และคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ทำการผลิต ประกอบ บรรจุ แปรสภาพ เก็บรักษา ตามประเภทหรือชนิดของโรงงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและผลิตผลงานได้ดีที่สุด ซึ่งที่ความรวดเร็วและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ.1968 ปัญหาที่ใช้ในการศึกษาของ เฮอร์ซเบิร์กคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

เฮอร์ซเบิร์ก จึงได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบอร์ค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่คิดจะลาออกจากงานหรือไม่มีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี เขาสรุปได้ว่าความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำให้เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม

ที่เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) (กุศลิน สามาลา 2551: 7)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)
<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ● นโยบายบริษัทและการบริหาร ● ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ● สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ● การควบคุมดูแลงาน ● สถานภาพ ● ความมั่นคงของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จ ● การได้รับการยอมรับ ● ด้วงานที่ทำ ● ความรับผิดชอบ ● การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ● ความเจริญก้าวหน้า
<p style="text-align: center;">สูง</p> <p style="text-align: center;">ความไม่พึงพอใจ</p>	<p style="text-align: center;">สูง</p> <p style="text-align: center;">ความพึงพอใจ</p>

รูปภาพที่ 1 ทฤษฎีสองปัจจัย เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก

ที่มา : ฤกษ์ สันต์ และชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์, ทฤษฎีทางการจัดการ Frederick Herzber [Online], accessed 10 August 2009. Available from <http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest24945-232577-sloven-ina-database-web-integration-education-ppt-powerpoint/>

1. ปัจจัยสุขอนามัย หรือ Hygiene Factor คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ” ได้แก่ (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 19)

- ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการประเภทต่างๆ ได้รับความเหมาะสมกับงานที่ทำปฏิบัติอยู่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสม (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 18)

- นโยบายและการบริหารของบริษัท

นโยบายที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การดำรงรักษา และให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีความเป็นธรรมในองค์กร (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 21 - 22)

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นๆ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 23)

- สภาพแวดล้อมขององค์กร

สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศเช่น แสง สี เสียง อากาศ เป็นต้น ทำเลที่ตั้งของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ เป็นต้น ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมากหรือน้อยเกินไป (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 24)

- การควบคุมดูแลงาน

ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง หรืออคติ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้ (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 25)

- สถานภาพในการทำงาน (Status)

ตำแหน่งงานหรือความรับผิดชอบที่ได้รับ การเคารพเชื่อฟัง การให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 26)

- ความมั่นคงในการทำงาน

เป็นความยั่งยืนของอาชีพว่าตนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนาน บริษัทได้ทำสัญญาว่าจ้างโดยตนจะมีโอกาสในการถูกเลิกจ้างหรือไม่ (สิริอร วิชชาวุธ 2544 : 228)

2. ปัจจัยจูงใจ หรือเรียกว่า Motivation Factor คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ได้แก่ (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 12)

- ความสำเร็จในการทำงาน

ในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำคัญที่สุด (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 13)

- การได้รับการยอมรับนับถือ

การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดี (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 14)

- ลักษณะงานที่น่าสนใจ

ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 15)

- ความรับผิดชอบในงาน

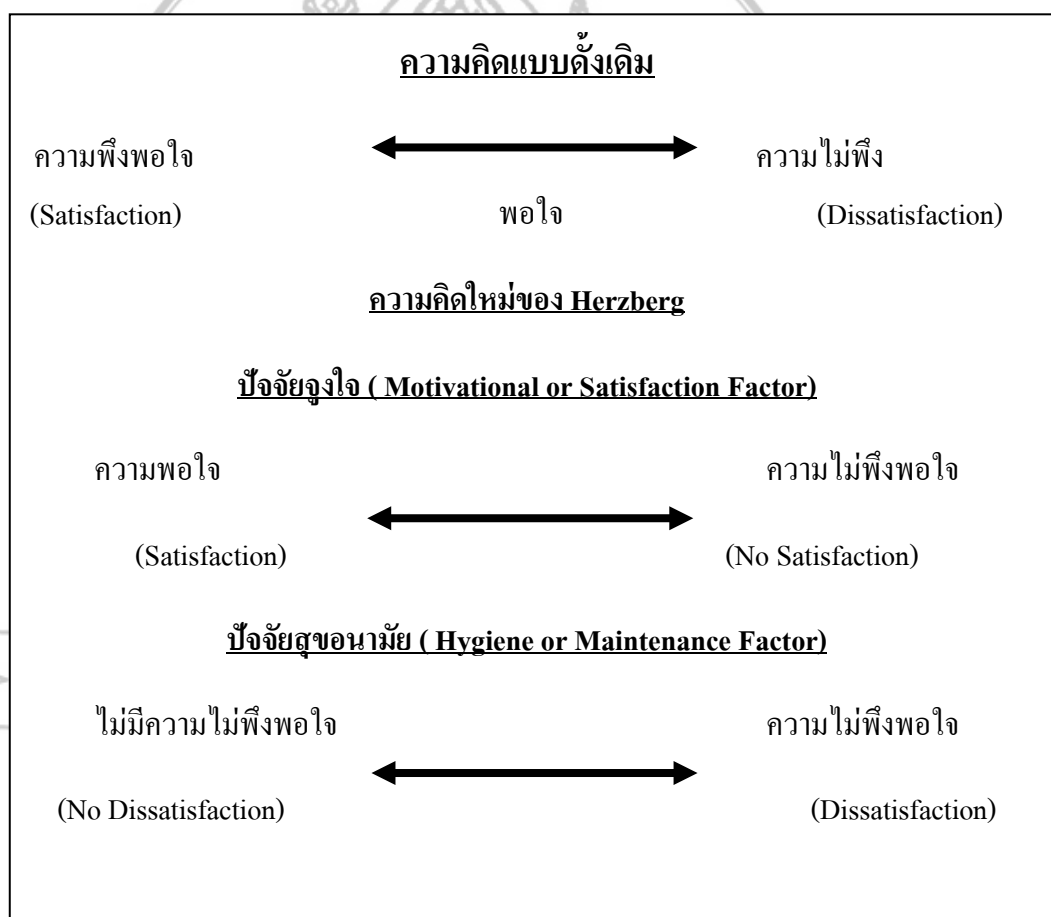
การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระนั้นจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริม กระตุ้นให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 16)

- การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่หรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 17)

- โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ 2551 : 18)



รูปภาพที่ 2 แนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัย

ที่มา : ภคภรณ์ สิงห์ และชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย์ ,ทฤษฎีทางการจัดการ Frederick Herzber [Online], accessed 10 August 2009. Available from <http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest24945-232577-sloven-ina-database-web-integration-education-ppt-powerpoint/>

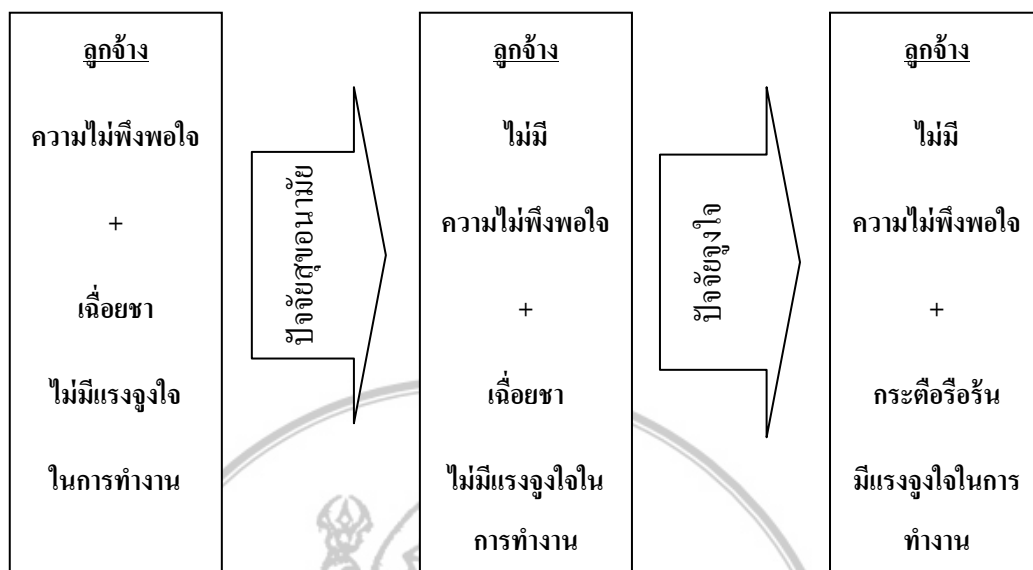
ในอดีตแรงจูงใจประกอบด้วย ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องและเพียงพอแล้วพนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจและไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ผลงานก็จะขาดประสิทธิภาพ แต่หลังจาก Herzberg ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานพบว่า การจูงใจพนักงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นการเสนอปัจจัยสุขอนามัยต่างๆที่ทำให้พนักงานไม่มีความไม่พึงพอใจ แต่จะไม่สามารถจูงใจพนักงานได้ หากปัจจัยสุขอนามัยตอบสนองไม่เพียงพอ พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยจูงใจ เป็นความต้องการภายในของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถจูงใจพนักงานได้ หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากปัจจัยจูงใจพนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

ความสัมพันธ์ของสองปัจจัย

1. High Hygiene + High Motivation : ลูกจ้างมีความกระตือรือร้นสูง และคร่ำครวญร้องทุกข์น้อย
2. High Hygiene + Low Motivation : ลูกจ้างแสดงคร่ำครวญ ร้องทุกข์น้อยแต่ความมีกระตือรือร้นในการทำงานต่ำเมื่อเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ
3. Low Hygiene + High Motivation : ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานแต่คร่ำครวญและร้องทุกข์มาก ส่วนใหญ่เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับงานที่น่าสนใจและท้าทายสูงแต่เงินเดือนหรือผลตอบแทนไม่ค่อยดี
4. Low Hygiene + Low Motivation : เป็นสถานการณ์ในการทำงานที่แย่ที่สุด ลูกจ้างไม่กระตือรือร้นในการทำงานและมีแต่เสียงคร่ำครวญ บ่นและร้องทุกข์

(ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่น ไวย 2551 : 30 - 31)



รูปภาพที่ 3 แรงจูงใจกับทฤษฎีสองปัจจัย

ที่มา : ภกภรณ์ สิงห์ และชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย, ทฤษฎีทางการจัดการ Frederick Herzber [Online], accessed 10 August 2009. Available from <http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest24945-232577-sloven-ina-database-web-integration-education-ppt-powerpoint/>

จากรูปภาพที่ 3 จะเห็นว่าการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้รับการจูงใจจากปัจจัยใดเลย จะทำให้ลูกจ้างมีความไม่พึงพอใจ ไม่อยากที่จะทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ มีปัญหาการร้องทุกข์ และคร่ำครวญอยู่บ่อยครั้ง การปฏิบัติงานเริ่มเฉื่อยชา ไม่สนใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจมากกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานเต็มใจเต็มความสามารถ ให้ผลงานออกมาดี แต่เมื่อใดที่องค์กรได้ตอบสนองปัจจัยสุขอนามัยให้กับลูกจ้างแล้ว เมื่อนั้นลูกจ้างก็จะไม่มีความไม่พึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้ การร้องทุกข์และคร่ำครวญก็จะลดลง ในขณะเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยก็ยังไม่สามารถจูงใจลูกจ้างได้ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น และไม่มีแรงจูงใจที่จะทำให้ผลงานออกมาดีพอ แต่เมื่อใดที่องค์กรได้ตอบสนองปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นไปอีกพร้อมกับปัจจัยสุขอนามัย เมื่อนั้นลูกจ้างจะมีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความพยายาม และมีแรงจูงใจในการสร้างพลังภายในให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานที่สร้างแรงจูงใจที่แท้จริงตามแนวคิดของ Herzberg

- งานที่ดีจะต้องมีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ
- พนักงานที่มีความสามารถสูงจะต้องได้รับงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นด้วย

เช่นกัน

- หากงานที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานจะต้องมีการพิจารณาโดยเร่งด่วนหรือหาพนักงานที่มีความสามารถต่ำมาทำงานแทน แต่หากพนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น แสดงว่าเกิดปัญหาด้านการจูงใจ (ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไว 2551: 34)

Herzberg ได้เสนอแนะไว้ว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาต้องให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้แสดงความคิด ความสามารถต่างๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กร โดยรวม (สุรพล พะยอมแย้ม 2545 : 64)

จากผลการศึกษาของเฮอริชเบิร์กดังกล่าวนี้ จึงเห็นได้ว่า ความพอใจและแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้นองค์การจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่ง คือการกระจายงาน แนวทางการกระจายงาน อาจทำได้หลายแนวทางดังนี้ (กาญจนา ศรีน รอดเชื้อ และคณะ 2552)

แนวทางที่ 1 ลดการเข้มงวดกับพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้พนักงานทำงานรวมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามคำสั่งเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจพนักงานมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้คนงานมีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อพนักงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อยๆ มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน แทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของพนักงานเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้พนักงานลองทำงานใหม่ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายาม และก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำ เพื่อพนักงานจะได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างอาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาการคิดในตัวพนักงานแต่ละคน (กาญจน์ศรีน รอดเชื้อ และคณะ 2552)

แนวทางการกระจายที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของพนักงาน ให้เกิดความรู้สึกละสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของพนักงาน ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย (กาญจน์ศรีน รอดเชื้อ และคณะ 2552)

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ก็ควรต้องให้ความสนใจด้วยแต่มีใช้น้อยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็นับว่าน่าพอใจแล้ว (กาญจน์ศรีน รอดเชื้อ และคณะ 2552)

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ภัทรพร ตูลารักษ์ (2544 : 5) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะ เป็นวงการบริหารธุรกิจและรัฐกิจ ความหมายของคำนี้ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ และ อิศระ สุวรรณบด (2514,อ้างถึงใน ภัทรพร ตูลารักษ์ , 2544 : 5) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานใด ๆก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลาทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด (กล่าวคือ ลงทุนแต่น้อยแต่ให้ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด)

กันตยา เพิ่มผล (2541,อ้างถึง ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 6) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ขนาด และความสามารถของความสำเร็จ หรือบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การ

แนวคิดประสิทธิภาพ

เวเบอร์ (Weber) ได้กล่าวไว้ในแนวความคิด Ideal Type Bureaucracy (1983,อ้างถึงใน ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 7) ได้กล่าวถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ (skill) ดังนั้น การที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนา การแบ่งงานและการฝึกงานเฉพาะงาน จะช่วยให้เกิดการ ประหยัดทั้งทรัพยากร และเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการบังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบวินัย ข้อบังคับของงานที่เห็นได้ชัด

แนวคิดของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) (1983,อ้างถึงใน ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544:8) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ harring emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุป องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 5 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน
3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันเวลา
4. ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน ไม่มากหรือน้อย จนเกินไป
5. วิธีการ (Method) จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543,อ้างถึง ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า มีความหมายรวมถึงการผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยมีผลกำไรมากที่สุด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วย

1.ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต ได้แก่ การให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าและประหยัด รวมถึงความสามารถในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

2.ด้านเวลาในการผลิต ได้แก่ การทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด การใช้ทักษะความชำนาญเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตให้สามารถผลิตได้เร็วขึ้นและถูกต้อง

3.ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การผลิตสินค้าได้อย่างถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัทและมีการตรวจสอบสินค้าเพื่อรักษาคุณภาพของสินค้าให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของที่ทำนาย ด้านความมั่นคง ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับ ด้านการมีอำนาจหน้าที่

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

4. ปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับปานกลางและด้านเวลาการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับปานกลางและด้านเวลาการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง

บุษบงศ์ ภู่อำจัด (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่ทำงานใน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน สำหรับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัญหาต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและมีปัญหาในระดับน้อยกับปัจจัย ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542,อ้างถึง ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์คานนท์ 2547 : 6) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญระดับมากในการทำงาน ในด้านความพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสกุลลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัวการบังคับบัญชา สภาพการทำงานและนโยบายการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับพอใจน้อย ส่วนความพอใจต่อปัจจัยใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย

ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับสำคัญมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลในระดับสำคัญปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับสำคัญมาก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเรื่องราวส่วนตัว ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง สำหรับปัญหาในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และเรื่องราวส่วนตัว มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้น ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในระดับน้อย

สมใจ ชูดีปาโร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำ ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และมีการให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ สำหรับปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีการให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน สำหรับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีระดับเฉลี่ยโดยรวมในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยประชากรกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2551: 45) โดยคำนวณจากจำนวนผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร โดยมุ่งเน้นศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีแรงงานตั้งแต่ 200 คนเป็นต้นไป (ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2552) มีโรงงานทั้งหมด 5 แห่ง มีแรงงานทั้งหมด 1,485 ราย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2552) ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2552 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5 % ซึ่งแสดงรายละเอียดของการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2551: 45)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร มีจำนวนทั้งสิ้น

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

$$n = \frac{1,485}{1 + 1,485 (0.05)^2}$$

$$n = 315.12 \text{ คน}$$

จากการคำนวณหา ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ตามสูตรของ Taro Yamane จะหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 315.12 คน เนื่องจากผลการคำนวณที่ได้ไม่ลงตัวจึงเลือกที่จะทำสำรวจที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

โรงงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บริษัท มโนหรรษาอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด	220	47
2. บริษัท ยูนิเวอร์แซล ไรซ์ จำกัด	230	49
3. บริษัท ลัคกี้ ยูเนี่ยน ฟู้ดส์ จำกัด	567	121
4. บริษัท วี อาร์ ฟู้ดส์ จำกัด	200	42
5. บริษัท ไอ.ที.ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด	268	57

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา จะแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่มิสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร มีจำนวน 1,485 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ตมาประกอบ ฯลฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- | | |
|---------|--|
| ส่วนที่ | 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) |
| ส่วนที่ | 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) |
| ส่วนที่ | 3 สวัสดิการที่ต้องการ |
| ส่วนที่ | 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน |
| ส่วนที่ | 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท |

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์เชี่ยวชาญ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คาวลอย กาญจนมณีเสถียร) เพื่อปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำการทดสอบกับผู้มีสัญชาติไทยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด ซึ่งไม่ได้อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.855

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้ มาหาจุดบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีสัญชาติไทย ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จำนวน 316 ชุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 316 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้ที่มีสัญชาติไทยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึง 20 ตุลาคม พ.ศ. 2552

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญ ของ ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร สามารถจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับดังนี้

การให้ความสำคัญมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
การให้ความสำคัญมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
การให้ความสำคัญปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
การให้ความสำคัญน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
การให้ความสำคัญน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับให้ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับให้ความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับให้ความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับให้ความสำคัญน้อยที่สุด

(สนใจ ชุดปีโร 2547)

สำหรับสถิติเชิงอนุมาณที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ กับประสิทธิภาพในการทำงานคือ Spearman Rank Correlation เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Ordinal Scale โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

คำนวณได้จากสูตรสเปียร์แมน
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

เมื่อ r_s แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปอันดับที่

D แทน ผลต่างของอันดับของข้อมูลแต่ละชุด

N แทน จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่า Spearman ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ดังนี้

ค่า + หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน

ค่า 0 หมายถึง สองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า - หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

Sig (2-tailed) คือ ความน่าจะเป็นที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ถ้า Sig (2-tailed) ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ที่กำหนดไว้แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน (ศักดิ์สิทธิ์ วัชรรัตน์ 2552:49)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ที่ทำงานอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1 – 8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (ตารางที่ 9 – 15)

2.2 ปัจจัยจูงใจ (ตารางที่ 16 – 21)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการ (ตารางที่ 22)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตารางที่ 23 – 25)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตารางที่ 26 – 88)

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตารางที่ 89 – 142)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	141	44.60
หญิง	175	55.40
รวม	316	100

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.40) และเป็นเพศชาย (ร้อยละ 44.60)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	9	2.80
21 - 25 ปี	62	19.60
26 - 30 ปี	85	26.90
31 - 35 ปี	70	22.20
36 - 40 ปี	56	17.70
สูงกว่า 40 ปี	34	10.80
รวม	316	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุ 26 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 26.90) รองลงมา คือ อายุ 31 -35 ปี (ร้อยละ 22.20) อายุ 21 – 25 ปี (ร้อยละ 19.60) อายุ 36 – 40 ปี (ร้อยละ 17.70) อายุสูงกว่า 40 ปี (ร้อยละ 10.80) และอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี (ร้อยละ 2.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	121	38.30
สมรส	179	56.60
หม้าย	9	2.80
หย่า	7	2.20
รวม	316	100

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพ สมรสมากที่สุด (ร้อยละ 56.60) รองลงมาคือ โสด (ร้อยละ 38.30) หม้าย (ร้อยละ 2.80) และหย่า (ร้อยละ 2.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	54	17.10
มัธยมศึกษา	94	29.70
ปวช.-ปวส.	95	30.10
ปริญญาตรี	68	21.50
ปริญญาโท	4	1.30
ปริญญาเอก	1	0.30
รวม	316	100

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับ ปวช.-ปวส. มากที่สุด (ร้อยละ 30.10) รองลงมาคือ มัธยมศึกษา (ร้อยละ 29.70) ปริญญาตรี (ร้อยละ 21.50) ประถมศึกษา (ร้อยละ 17.10) ปริญญาโท (ร้อยละ 1.30) และปริญญาเอก (ร้อยละ 0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	44	13.90
1 – 2 ปี	45	14.20
2 – 3 ปี	32	10.10
3 – 4 ปี	27	8.50
4 – 5 ปี	27	8.50
5 – 6 ปี	30	9.50
6 – 7 ปี	43	13.60
มากกว่า 7 ปี	68	21.50
รวม	316	100

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานมากกว่า 7 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 21.50) รองลงมาคือ อายุการทำงาน 1 – 2 ปี (ร้อยละ 14.20) อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 13.90) อายุการทำงาน 6 – 7 ปี (ร้อยละ 13.60) อายุการทำงาน 2 – 3 ปี (ร้อยละ 10.10) อายุการทำงาน 5 – 6 ปี (ร้อยละ 9.50) และอายุการทำงาน 3 – 4 ปี และ 4 – 5 ปี มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 8.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบัน

ตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	111	35.10
ฝ่ายคลังสินค้า	49	15.50
ฝ่ายประกันคุณภาพ	32	10.10
ฝ่ายวิศวกรรม	20	6.30
ฝ่ายเอกสารและข้อมูล	47	14.90
อื่นๆ	57	18.00
รวม	316	100

หมายเหตุ : อื่นๆในที่นี้ได้แก่ ฝ่ายบัญชีและการเงิน , ฝ่ายจัดซื้อ , ฝ่ายบุคคล , ฝ่าย IT , ฝ่ายตลาด , ฝ่ายขาย , ฝ่ายการจัดการ , ฝ่ายธุรการ

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันในฝ่ายผลิตมากที่สุด (ร้อยละ 35.10) รองลงมาคืออื่นๆ (ร้อยละ 18.00) ฝ่ายคลังสินค้า (ร้อยละ 15.50) ฝ่ายเอกสารและข้อมูล (ร้อยละ 14.90) ฝ่ายประกันคุณภาพ (ร้อยละ 10.10) และฝ่ายวิศวกรรม (ร้อยละ 6.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของแรงงาน

ประเภทของแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานรายเดือน	201	63.60
แรงงานรายวัน	115	36.40
รวม	316	1000

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานประเภทรายเดือนมากกว่ารายวัน โดยรายเดือน (ร้อยละ 63.60) และรายวัน (ร้อยละ 36.40)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	38	12.00
6,000 – 9,000 บาท	116	36.70
9,001 – 12,000 บาท	73	23.10
12,001 – 15,000 บาท	53	16.80
15,001 – 18,000 บาท	20	6.30
มากกว่า 18,001 บาท	16	5.10
รวม	316	100

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 – 9,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 36.70) รองลงมาคือ 9,001 – 12,000 บาท (ร้อยละ 23.10) 12,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 16.80) ต่ำกว่า 6,000 บาท (ร้อยละ 12.00) 15,001 – 18,000 บาท (ร้อยละ 6.30) และมากกว่า 18,001 บาท (ร้อยละ 5.10) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม
(กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านค่าตอบแทนและ
ผลประโยชน์

ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
ค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วง เวลา เป็นที่น่าพอใจ	20 (6.30)	113 (35.80)	151 (47.80)	22 (7.00)	10 (3.20)	3.35	0.82	ปาน กลาง
การได้รับความยุติธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือน	11 (3.50)	109 (34.50)	147 (46.50)	36 (11.40)	13 (4.10)	3.21	0.84	ปาน กลาง
ความพึงพอใจใน สวัสดิการที่ได้รับ	12 (3.80)	128 (40.50)	142 (44.90)	24 (7.60)	10 (3.20)	3.34	0.80	ปาน กลาง
สิทธิในการลา / หุุด มีความเหมาะสม	29 (9.20)	144 (45.60)	127 (40.20)	10 (3.20)	6 (1.90)	3.56	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.37	0.81	ปาน กลาง

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้าน
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยให้
ความสำคัญกับสิทธิในการลาหยุดมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.56$) มากที่สุด ค่าแรง/เงินเดือน /ค่า
ล่วงเวลาเป็นที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.35$) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.34$) และการ
ได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	35 (11.10)	155 (49.10)	98 (31.00)	17 (5.40)	11 (3.50)	3.58	0.88	มาก
การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	31 (9.80)	143 (45.30)	110 (34.80)	23 (7.30)	9 (2.80)	3.51	0.87	มาก
การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	41 (13.00)	148 (46.80)	106 (33.50)	16 (5.10)	5 (1.60)	3.64	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58	0.86	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยให้ความสำคัญกับการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) มากที่สุด นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.58$) และการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า	29 (9.20)	129 (40.80)	139 (44.00)	16 (5.10)	3 (0.90)	3.52	0.77	มาก
ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	38 (12.00)	171 (54.10)	103 (32.60)	4 (1.30)	0 (0.00)	3.76	0.66	มาก
การได้รับความช่วยเหลือ	25 (7.90)	161 (50.90)	119 (37.70)	9 (2.80)	2 (0.60)	3.62	0.69	มาก
การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น	22 (7.00)	138 (43.70)	133 (42.10)	21 (6.60)	2 (0.60)	3.49	0.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.60	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6036 โดยให้ความสำคัญกับ ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$) มากที่สุด การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ($\bar{X} = 3.62$) ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า ($\bar{X} = 3.52$) และการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อม
ขององค์กร

ด้านสภาพแวดล้อม ขององค์กร	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	26 (8.20)	130 (41.10)	132 (41.80)	19 (6.00)	9 (2.80)	3.45	0.84	ปาน กลาง
ความปลอดภัยในการ ทำงาน	28 (8.90)	149 (47.20)	123 (38.90)	10 (3.20)	6 (1.90)	3.57	0.77	มาก
สภาพแวดล้อม มีความเหมาะสม	27 (8.50)	124 (39.20)	133 (42.10)	25 (7.90)	7 (2.20)	3.43	0.84	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$) มากที่สุด สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$) และสภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านการควบคุมดูแล
งาน

ด้านการควบคุมดูแล งาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
หัวหน้าสำนักงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	20 (6.30)	158 (50.00)	124 (39.20)	11 (3.50)	3 (0.90)	3.57	0.70	มาก
หัวหน้าเปิดโอกาส แสดงความคิดเห็น	25 (7.90)	149 (47.20)	112 (35.40)	26 (8.20)	4 (1.30)	3.52	0.80	มาก
หัวหน้าช่วยแก้ปัญหา เมื่อเกิดอุปสรรค	30 (9.50)	145 (45.90)	116 (36.70)	20 (6.30)	5 (1.60)	3.55	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54	0.77	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านการควบคุมดูแลงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยให้ความสำคัญกับ หัวหน้าสำนักงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.57$) มากที่สุด หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค ($\bar{X} = 3.55$) และหัวหน้าเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย ด้านสถานภาพในการทำงาน

ด้านสถานภาพในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตำแหน่งและความรับผิดชอบในการทำงาน	12 (3.80)	143 (45.30)	148 (46.80)	11 (3.50)	2 (0.60)	3.48	0.65	ปานกลาง
การให้ความเคารพและยกย่อง	12 (3.80)	118 (37.30)	158 (50.00)	23 (7.30)	5 (1.60)	3.34	0.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.41	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งและความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) และการให้ความเคารพและยกย่อง ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความยั่งยืนของอาชีพ	14 (4.40)	102 (32.30)	168 (53.20)	27 (8.50)	5 (1.60)	3.29	0.75	ปานกลาง
มีสัญญาว่าจ้าง	15 (4.70)	112 (35.40)	148 (46.80)	32 (10.10)	9 (2.80)	3.29	0.82	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของอาชีพ ($\bar{X} = 3.29$) และมีสัญญาว่าจ้าง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย	47 (14.90)	147 (46.50)	112 (35.40)	9 (2.80)	1 (0.30)	3.73	0.75	มาก
การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	37 (11.70)	161 (50.90)	112 (35.40)	5 (1.60)	1 (0.30)	3.72	0.69	มาก
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	30 (9.50)	140 (44.30)	139 (44.00)	6 (1.90)	1 (0.30)	3.60	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	0.71	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยให้ความสำคัญกับงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.73$) มากที่สุด การเป็นส่วนหนึ่งของงาน ($\bar{X} = 3.72$) และความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	21 (6.60)	122 (38.60)	155 (49.10)	13 (4.10)	5 (1.60)	3.44	0.74	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	20 (6.30)	148 (46.80)	138 (43.70)	9 (2.80)	1 (0.30)	3.56	0.67	มาก
ความภาคภูมิใจในงาน	36 (11.40)	150 (47.50)	118 (37.30)	8 (2.50)	4 (1.30)	3.65	0.7	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.55	0.72	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยให้ความสำคัญกับมีความภาคภูมิใจในงาน ($\bar{X} = 3.65$) มากที่สุด การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.56$) และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานมีความสำคัญกับบริษัท รู้สึกภูมิใจ	45 (14.20)	158 (50.00)	95 (30.10)	13 (4.10)	5 (1.60)	3.71	0.81	มาก
งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	30 (9.50)	138 (43.70)	130 (41.10)	16 (5.10)	2 (0.20)	3.56	0.75	มาก
งานท้าทายความสามารถ	29 (9.20)	133 (42.10)	129 (40.80)	22 (7.00)	3 (0.90)	3.51	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	0.79	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวมด้าน ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยให้ความสำคัญกับงานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ ($\bar{X} = 3.71$) มากที่สุด งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี ($\bar{X} = 3.56$) และงานท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
การได้รับมอบหมาย งานที่สำคัญ	25 (7.90)	151 (47.80)	122 (38.60)	15 (4.70)	3 (0.90)	3.56	0.74	มาก
มอบหมายงานให้ รับผิดชอบอิสระ	18 (5.70)	138 (43.70)	133 (42.10)	25 (7.90)	2 (0.60)	3.45	0.74	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.50	0.74	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมด้าน ความ
รับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยให้ความสำคัญกับ การได้รับ
มอบหมายงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.56$) และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.45$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	10 (3.20)	92 (29.10)	130 (41.10)	60 (19.00)	24 (7.60)	3.01	0.95	ปานกลาง
การประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	14 (4.40)	91 (28.80)	140 (44.30)	50 (15.80)	21 (6.60)	3.08	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.04	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 โดยให้ความสำคัญกับการประเมินผลเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.08$) และโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	13 (4.10)	108 (34.20)	121 (38.30)	53 (16.80)	21 (6.60)	3.12	0.96	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	12 (3.80)	88 (27.80)	121 (38.30)	66 (20.90)	29 (9.20)	2.96	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.04	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจิตใจโดยรวมด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 โดยให้ความสำคัญกับคือโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน ($\bar{X} = 3.12$) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สวัสดิการที่ต้องการ

ตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละของอันดับสวัสดิการที่ต้องการ

สวัสดิการ	อันดับ					
	1	2	3	4	5	ไม่เลือก
1.สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	139 (44.00)	56 (17.70)	36 (11.40)	19 (6.00)	22 (7.00)	44 (13.90)
2.สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย	32 (10.10)	41 (13.00)	45 (14.20)	46 (14.60)	40 (12.70)	112 (35.40)
3.สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	60 (19.00)	91 (28.80)	48 (15.20)	33 (10.40)	25 (7.90)	59 (18.70)
4.สวัสดิการด้านการเดินทางมีรถรับส่ง	29 (9.20)	57 (18.00)	77 (24.40)	58 (18.40)	28 (8.90)	67 (21.20)
5.สวัสดิการร้านอาหารในองค์กร	13 (4.10)	30 (9.50)	36 (11.40)	44 (13.90)	38 (12.00)	155 (49.00)
6.สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี	10 (3.20)	18 (5.70)	20 (6.30)	44 (13.90)	37 (11.70)	187 (59.00)
7.สวัสดิการจัดห้องสมุด	- -	2 (0.60)	6 (1.90)	13 (4.10)	18 (5.70)	277 (87.70)
8.สวัสดิการด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	1 (0.30)	3 (0.90)	16 (5.10)	25 (7.90)	33 (10.40)	238 (75.30)
9.สวัสดิการจัดสนามกีฬา	6 (1.90)	1 (0.30)	8 (2.50)	10 (3.20)	27 (8.50)	264 (83.50)
10.สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	25 (7.90)	20 (6.30)	21 (6.60)	21 (6.60)	49 (15.50)	180 (57.00)

จากตารางที่ 22 พบว่าสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต (ร้อยละ 44.00) อันดับสองได้แก่ สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน (ร้อยละ 28.80) อันดับสามได้แก่ สวัสดิการด้านการเดินทางมีรถรับส่ง (ร้อยละ 21.20)

ละ 24.40) อันดับสี่ได้แก่ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 14.60) อันดับห้าได้แก่ สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม (ร้อยละ 15.50) และสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างไม่เลือกมากที่สุดคือ สวัสดิการจัดห้องสมุด (ร้อยละ 87.70)

ส่วนที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต

ด้านต้นทุนและ ค่าใช้จ่ายในการผลิต	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	40 (12.70)	155 (49.10)	111 (35.10)	9 (2.80)	1 (0.30)	3.70	0.73	มาก
การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด	39 (12.30)	177 (56.00)	94 (29.70)	5 (1.60)	1 (0.30)	3.78	0.68	มาก
ความสามารถในการลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต	37 (11.70)	146 (46.20)	132 (41.80)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.69	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72	0.69	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้าน ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ($\bar{X} = 3.78$) มากที่สุด การให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.70$) และความสามารถในการลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
เวลาในการผลิต

ด้านเวลาในการผลิต	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน	40 (12.70)	173 (54.70)	99 (31.30)	4 (1.30)	0 (0.00)	3.78	0.66	มาก
การใช้ทักษะในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้อง	39 (12.30)	164 (51.90)	109 (34.50)	4 (1.30)	0 (0.00)	3.75	0.67	มาก
บริษัทผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา	47 (14.90)	177 (56.00)	90 (28.50)	2 (0.60)	0 (0.00)	3.85	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.79	0.66	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านเวลาในการผลิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยให้ความสำคัญกับบริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ($\bar{X} = 3.85$) มากที่สุด การทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ($\bar{X} = 3.78$) และการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
ผลผลิตและผลลัพธ์

ด้านผลผลิตและ ผลลัพธ์	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
ผลิตสินค้าได้ถูกต้อง ตามข้อกำหนดของ บริษัท	52 (16.50)	180 (57.00)	84 (26.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	0.64	มาก
สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ ผ่านเกณฑ์การ ตรวจสอบ	60 (19.00)	168 (53.20)	87 (27.50)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.90	0.68	มาก
คุณภาพของสินค้ามี ความถูกต้องสมบูรณ์	66 (20.90)	164 (51.90)	85 (26.90)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.93	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91	0.67	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านผลผลิตและผลลัพธ์ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยให้ความสำคัญกับคือ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.93$) มากที่สุด สินค้าที่ผลิต ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.90$) และผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้ อยากให้บริษัทมีโบนัสให้พนักงานทุกปี พนักงานลาพักร้อนโดยไม่ต้องเสียเบี้ยขยัน และเพิ่มเบี้ยขยันเมื่อบริษัทมีผลกำไรมากขึ้น ต้องการได้รับค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี ต้องการให้ปรับเงินเดือนแก่พนักงานรายวัน ไม่ใช่ปรับแค่พนักงานรายเดือน ให้มีการประเมินค่าแรงของพนักงานรายวันทุกปีเหมือนพนักงานรายเดือน ให้จัดรถรับ – ส่ง แก่พนักงานฟรี ให้มีอาหารกลางวันแก่พนักงานฟรี ต้องการให้เปลี่ยนชุดฟอร์มพนักงานใหม่ ให้จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น พาเที่ยวประจำปี / จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี / จัดเลี้ยงสิ้นปี เพื่อให้พนักงานมีทำงานอย่างมีความสุขไม่เครียด ให้มีสวัสดิการมากกว่าเดิม โดยสวัสดิการที่เหมาะสมได้แก่ ให้มีห้องพักแก่พนักงาน ให้มีสวัสดิการเงินกู้แก่พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ขึ้นไป พนักงานคนใดเข้าโรงพยาบาลก็ควรมีของขวัญเยี่ยมเพื่อเป็นขวัญแก่พนักงาน ต้องการให้ร้านอาหารในโรงงานมีความหลากหลายและมีจำนวนมากกว่าเดิม เพราะปัจจุบันมีของน้อยมากและอาหารยังมีราคาแพงอีกด้วย จัดสถานที่สำหรับสูบบุหรี่อย่างเหมาะสม มีห้องน้ำที่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ จัดสถานที่พักผ่อนตอนเที่ยงให้มากขึ้นและดีขึ้น เข้าใจเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน สนใจในเรื่องการเจ็บป่วยไม่ว่าจากงานหรือนอกงานอย่างเสมอดั้นเสมอ ปลาย เป็นต้น ต้องการให้บริษัทให้สวัสดิการอื่นกับพนักงานที่ไม่ได้อยู่ห้องพักของบริษัท อยากให้มีการจัดกองทุนสะสมทรัพย์ ควรมีรางวัลให้กับพนักงานที่มีความอดทนอยู่ร่วมกันมานาน อยากให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมและยึดหลักความถูกต้อง ไม่เอาผลประโยชน์ของคนมาเป็นข้อตัดสินสิทธิในการลาพักร้อนควรปรับเปลี่ยนและเพิ่มตามการทำงานในแต่ละปี อยากให้มีสนามกีฬาที่ใหญ่กว่าเดิม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.36	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.36	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.34	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.27	.00

จากตารางที่ 26 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .36) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .36) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .34) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.33	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.33	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.30	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.30	.00

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .33) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .338) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .30) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับความ
สามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.39	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.36	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.34	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.33	.00

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .39) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .36) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .34) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .33) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับความ
สามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.31	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.27	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.28	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.27	.00

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .31) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .27) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .28) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.36	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.35	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.31	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.35	.00

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman=.36) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .35) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .31) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .35) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับ บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.28	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.24	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.24	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.22	.00

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับ บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .28) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .24) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .24) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .22) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.23	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.20	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.21	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.18	.00

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .23) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .20) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .21) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .18) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับสินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.21	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.18	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.21	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.21	.00

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับสินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .21) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .18) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .21) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .21) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับ
คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา	.23	.00
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	.16	.00
3.ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	.21	.00
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม	.23	.00

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา (Spearman = .23) การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (Spearman = .16) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (Spearman = .21) สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.20	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.27	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.23	.00

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .20) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .27) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.21	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.26	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.24	.00

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .21) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .26) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .24) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.27	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.31	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.29	.00

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .27) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = . 31) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทกับ
ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.27	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.30	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.25	.00

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .27) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .30) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .25) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.31	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.29	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.29	.00

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .31) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .29) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.30	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.26	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.23	.00

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มี
ความสัมพันธ์กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ นโยบายสร้างความ
มั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .30) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .26) การ
จัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.27	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.26	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.24	.00

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มี
ความสัมพันธ์กับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ นโยบายสร้างความ
มั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .27) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .26) การ
จัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .24) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
การผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.26	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.25	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.23	.00

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มี
ความสัมพันธ์กับการ ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ นโยบายสร้างความ
มั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .26) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman = .25) การ
จัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับ
คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	.28	.00
2.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	.23	.00
3.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.21	.00

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท มี
ความสัมพันธ์กับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ นโยบาย
สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน (Spearman = .28) การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง (Spearman =
.23) การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Spearman = .21) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.25	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.28	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.33	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน	.31	.00

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .25) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .284) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .33) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน (Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.27	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.25	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.32	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน	.28	.00

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .27) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .25) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .32) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.29	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.29	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.35	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.38	.00

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .29) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .29) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .35) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Spearman = .38) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.26	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.27	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.27	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.28	.00

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .26) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .27) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .27) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 48 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.29	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.27	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.27	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.34	.00

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .29) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .27) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .27) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 49 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.29	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.28	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.26	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.29	.00

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .29) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .28) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .26) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 50 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.33	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.33	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.26	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.31	.00

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มี
ความสัมพันธ์กับ การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ ความสนิทสนม
ระหว่างหัวหน้า (Spearman = .33) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .33)
การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .26) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
(Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.30	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.29	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.25	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.24	.00

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มี
ความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่าง
หัวหน้า (Spearman = .30) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .29) การได้รับความ
ช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .25) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
(Spearman = .24) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 52 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า	.30	.00
2.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.30	.00
3.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน	.29	.00
4.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.26	.00

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า (Spearman = .30) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .30) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน (Spearman = .29) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.32	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.20	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.26	.00

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ การให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .32) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .20) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 54 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับการใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.30	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.25	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.25	.00

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .30) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .25) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .25) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 55 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.37	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.27	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.31	.00

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .37) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .27) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความ
สามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.33	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.30	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.32	.00

จากตารางที่ 56 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .33) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .30) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับการใช้
ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.40	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.29	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.34	.00

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .40) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .29) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความ สามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.29	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.26	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.28	.00

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .29) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .26) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.26	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.24	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.25	.00

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .26) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .24) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .25) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.27	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.27	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.26	.00

จากตารางที่ 60 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .27) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .27) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม	.29	.00
2.ความปลอดภัยในการทำงาน	.29	.00
3.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม	.24	.00

จากตารางที่ 61 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม (Spearman = .29) ความปลอดภัยในการทำงาน (Spearman = .29) สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม (Spearman = .24) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 62 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงาน กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.27	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.289	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.27	.00

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .27) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .28) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 63 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.28	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.30	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.26	.00

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .28) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .30) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 64 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงาน กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.35	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.34	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.32	.00

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .35) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .34) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 65 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงาน กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.34	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.30	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.30	.00

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .34) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .30) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 66 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงาน กับการใช้ทักษะ ความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.34	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.29	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.31	.00

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .34) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .29) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 67 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงาน กับความสามารถ ผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.30	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.27	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.27	.00

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .30) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .27) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 68 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับการผลิตสินค้า
ได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.29	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.25	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.31	.00

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .29) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .25) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 69 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการควบคุมดูแลงานกับการผลิตสินค้า
ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.32	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.27	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.30	.00

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .32) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .27) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 70 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านการควบคุมดูแลงาน กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	.30	.00
2.การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง	.23	.00
3.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค	.29	.00

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านการควบคุมดูแลงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ การสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (Spearman = .30) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง (Spearman = .23) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 71 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสถานภาพในการทำงาน กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.32	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.34	.00

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .32) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 72 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสถานภาพในการทำงาน กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.35	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.35	.00

จากตารางที่ 72 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .35) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .35) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 73 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.34	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.36	.00

จากตารางที่ 73 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .34) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .36) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 74 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.29	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.30	.00

จากตารางที่ 74 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .29) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 75 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับการใช้ทักษะ ความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.28	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.32	.00

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .28) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 76 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.26	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.31	.00

จากตารางที่ 76 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .26) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .31) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 77 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับการผลิตสินค้า ได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.35	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.34	.00

จากตารางที่ 77 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .35) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 78 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านสถานภาพในการทำงาน กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.32	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.28	.00

จากตารางที่ 78 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .32) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 79 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสถานภาพในการทำงานกับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ	.31	.00
2.การให้ความเคารพ และยกย่อง	.28	.00

จากตารางที่ 79 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ (Spearman = .31) การให้ความเคารพ และยกย่อง (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 80 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความสำคัญ
ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.34	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.26	.00

จากตารางที่ 80 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ (Spearman = .34)
มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 81 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับการใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.35	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.32	.00

จากตารางที่ 81 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ
(Spearman = .35) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 82 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความ
สามารถ ทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.28	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.27	.00

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ ความยั่งยืน
ของอาชีพ (Spearman = .28) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 83 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความ
สามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.25	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.24	.00

จากตารางที่ 83 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ
(Spearman = .25) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .24) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 84 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับการใช้
ทักษะ ความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.29	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.29	.00

จากตารางที่ 84 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความยั่งยืนของ
อาชีพ (Spearman = .29) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 85 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความ
สามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.33	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.26	.00

จากตารางที่ 85 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ
(Spearman = .33) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 86 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.37	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.34	.00

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ (Spearman = .37) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 87 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.37	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.35	.00

จากตารางที่ 87 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ (Spearman = .37) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .35) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 88 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.ความยั่งยืนของอาชีพ	.34	.00
2.มีสัญญาว่าจ้าง	.34	.00

จากตารางที่ 88 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ ความยั่งยืนของอาชีพ (Spearman = .34) มีสัญญาว่าจ้าง (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 89 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.34	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.34	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.40	.00

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .34) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .34) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 90 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.34	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.39	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.40	.00

จากตารางที่ 90 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .34) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .39) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 91 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับความสามารถทำงานใน
กระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.40	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.41	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.40	.00

จากตารางที่ 91 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .40) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .41) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 92 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับความสามารถทำงานเสร็จทัน
เวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.42	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.35	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.43	.00

จากตารางที่ 92 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .42) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .35) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .43) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 93 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.42	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.39	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.46	.00

จากตารางที่ 93 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .42) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .39) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .46) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 94 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.40	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.33	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.38	.00

จากตารางที่ 94 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .40) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .33) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman = .38) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 95 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตาม
ข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.37	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.35	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.36	.00

จากตารางที่ 95 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้า
ได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .37) การ
เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .35) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman
= .36) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 96 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จกับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่าน
เกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.35	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.36	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.33	.00

จากตารางที่ 96 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้า
ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman = .35) การ
เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .36) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ (Spearman =
.33) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 97 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านความสำเร็จกับคุณภาพของสินค้ามีความ
ถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย	.34	.00
2.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน	.33	.00
3.ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้	.32	.00

จากตารางที่ 97 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของ
สินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย (Spearman
= .34) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Spearman = .33) ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้
(Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 98 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับความ สำคัญ
ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.39	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.36	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.39	.00

จากตารางที่ 98 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์
กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า
(Spearman = .39) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .36) ความภาคภูมิใจใน
งาน (Spearman = .39) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 99 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.37	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.35	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.40	.00

จากตารางที่ 99 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์
กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจาก
หัวหน้า (Spearman = .37) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .35) ความ
ภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 100 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความ
สามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.46	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.45	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.39	.00

จากตารางที่ 100 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์
กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ การได้รับ
การยอมรับจากหัวหน้า (Spearman = .46) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman =
.45) ความภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .39) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 101 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความสามารถ
ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.40	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.37	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.38	.00

จากตารางที่ 101 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์
กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจาก
หัวหน้า (Spearman = .40) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .37) ความ
ภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .38) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 102 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการใช้ทักษะ
ความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.44	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.44	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.46	.00

จากตารางที่ 102 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์
กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การได้รับการ
ยอมรับจากหัวหน้า (Spearman = .44) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .44)
ความภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .46) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 103 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความสามารถ
ผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.35	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.37	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.35	.00

จากตารางที่ 103 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์
กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า
(Spearman = .35) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .37) ความภาคภูมิใจใน
งาน (Spearman = .35) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 104 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับการผลิต
สินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.33	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.38	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.36	.00

จากตารางที่ 104 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์
กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า
(Spearman = .33) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .38) ความภาคภูมิใจใน
งาน (Spearman = .36) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 105 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับการผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.31	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.31	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.40	.00

จากตารางที่ 105 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับการผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า (Spearman = .31) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .31) ความภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 106 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า	.29	.00
2.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.29	.00
3.ความภาคภูมิใจในงาน	.39	.00

จากตารางที่ 106 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า (Spearman = .29) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Spearman = .29) ความภาคภูมิใจในงาน (Spearman = .39) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 107 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.42	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.39	.00
3.งานที่ทำทลายความสามารถ	.34	.00

จากตารางที่ 107 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการให้
ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภูมิใจ
(Spearman = .42) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .39) งานที่ทำทลาย
ความสามารถ (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 108 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการใช้ทรัพยากรในการ
ดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.37	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.38	.00
3.งานที่ทำทลายความสามารถ	.25	.00

จากตารางที่ 108 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ การใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้
รู้สึกภูมิใจ (Spearman = .37) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .38) งานที่ทำ
ทลายความสามารถ (Spearman = .25) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 109 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านลักษณะงาน กับความสามารถทำงานใน กระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.38	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.43	.00
3.งานที่ทำทลายความสามารถ	.29	.00

จากตารางที่ 109 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ งานมี ความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ (Spearman = .38) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .43) งานที่ทำทลายความสามารถ (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 110 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านลักษณะงาน กับความสามารถทำงานเสร็จ ทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.32	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.35	.00
3.งานที่ทำทลายความสามารถ	.25	.00

จากตารางที่ 110 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำ ให้รู้สึกภูมิใจ (Spearman = .32) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .35) งานที่ ทำทลายความสามารถ (Spearman = .25) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 111 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านลักษณะงานกับการใช้ทักษะความชำนาญ ในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.39	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.40	.00
3.งานที่ทำท่ายความสามารถ	.29	.00

จากตารางที่ 111 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ (Spearman = .39) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .40) งานที่ทำท่ายความสามารถ (Spearman = .29) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 112 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับความสามารถผลิตสินค้าและ ส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.29	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.32	.00
3.งานที่ทำท่ายความสามารถ	.22	.00

จากตารางที่ 112 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ (Spearman = .29) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .32) งานที่ทำท่ายความสามารถ (Spearman = .22) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 113 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตาม
ข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.31	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.32	.00
3.งานที่ทำท่ายความสามารถ	.27	.00

จากตารางที่ 113 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการ ผลิต
สินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภูมิใจ
(Spearman = .31) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .32) งานที่ทำท่าย
ความสามารถ (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 114 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่าน
เกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.34	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.35	.00
3.งานที่ทำท่ายความสามารถ	.30	.00

จากตารางที่ 114 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ การผลิต
สินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ
(Spearman = .34) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = . 35) งานที่ทำท่าย
ความสามารถ (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 115 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านลักษณะงาน กับคุณภาพของสินค้ามีความ
ถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	.33	.00
2.งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	.31	.00
3.งานที่ทำท่ายความสามารถ	.27	.00

จากตารางที่ 115 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของ
สินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึก
ภูมิใจ (Spearman = .33) งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (Spearman = .31) งานที่ทำท่าย
ความสามารถ (Spearman = .27) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 116 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับความ สำคัญใน
เรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.37	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.42	.00

จากตารางที่ 116 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับ
การให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ
(Spearman = .37) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .42) ณ ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 117 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงานกับการใช้ทรัพยากร
ในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.34	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.40	.00

จากตารางที่ 117 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .34) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 118 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.41	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.43	.00

จากตารางที่ 118 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .41) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .43) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 119 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.34	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.38	.00

จากตารางที่ 119 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .34) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .38) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 120 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับการใช้ทักษะ ความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.35	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.38	.00

จากตารางที่ 120 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .35) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .38) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 121 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับการสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.31	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.34	.00

จากตารางที่ 121 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .31) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 122 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานกับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.35	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.34	.00

จากตารางที่ 122 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .35) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .34) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 123 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.33	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.36	.00

จากตารางที่ 123 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .33) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .36) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 124 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบในงาน กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.34	.00
2.การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ	.32	.00

จากตารางที่ 124 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (Spearman = .34) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ (Spearman = .32) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 125 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง กับความสำคัญ
ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.31	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.35	.00

จากตารางที่ 125 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์
กับการให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
(Spearman = .31) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .35) ณ
ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 126 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับการใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.24	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.26	.00

จากตารางที่ 126 พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์
กับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่
สูงขึ้น (Spearman = .24) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .26)
ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 127 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับความสามารถ
ทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.37	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.40	.00

จากตารางที่ 127 พบว่าปัจจัยจูงใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Spearman = .37) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .40) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 128 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.24	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.26	.00

จากตารางที่ 128 พบว่าปัจจัยจูงใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Spearman = .24) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .26) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 129 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.28	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.33	.00

จากตารางที่ 129 พบว่าปัจจัยจูงใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Spearman = .28) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .33) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 130 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับความสามารถ
ผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.11	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.16	.00

จากตารางที่ 130 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์
กับความสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
(Spearman = .11) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .16) ณ
ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 131 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับการผลิตสินค้า
ได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.13	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.19	.00

จากตารางที่ 131 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มี
ความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่
สูงขึ้น (Spearman = .13) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .19)
ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 132 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ใน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับการผลิต
สินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.10	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.18	.00

จากตารางที่ 132 พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Spearman = .10) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .18) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 133 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.09	.00
2.การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม	.19	.00

จากตารางที่ 133 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Spearman = .09) การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม (Spearman = .19) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 134 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน	.32	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.30	.00

จากตารางที่ 134 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการให้ ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .32) การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .30) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 135 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการใช้
ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.27	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.23	.00

จากตารางที่ 135 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ได้แก่ โอกาสในการ
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .27) การได้รับโอกาส
ในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 136 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับ
ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.37	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.37	.00

จากตารางที่ 136 พบว่าปัจจัยจูงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย ได้แก่
โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .37)
การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .37) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 137 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อและการดูงาน	.25	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.23	.00

จากตารางที่ 137 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .25) การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .23) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 138 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อและการดูงาน	.29	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.28	.00

จากตารางที่ 138 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .29) การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .28) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 139 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับความ สามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.14	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.13	.00

จากตารางที่ 139 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับ ความ สามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา ได้แก่ โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .14) การได้รับโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .13) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 140 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับการ ผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.19	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.16	.00

จากตารางที่ 140 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .19) การได้รับโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .16) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 141 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับการ
ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.18	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.13	.00

จากตารางที่ 141 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .18) การได้รับโอกาสในการ
เลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .13) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 142 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับ
คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig
1.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ และการดูงาน	.17	.00
2.การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	.12	.00

จากตารางที่ 142 พบว่าปัจจัยเชิงใจใน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ได้แก่ โอกาสใน
การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน (Spearman = .17) การได้รับ
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Spearman = .12) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่มีสัญชาติไทย ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร โดยมุ่งเน้นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบัน ประเภทของแรงงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน (ร้อยละ 55.4) มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 26.9) อยู่ในสถานภาพสมรสจำนวน 179 คน (ร้อยละ 56.6) มีการศึกษาในระดับ ปวช.- ปวส. จำนวน 95 คน (ร้อยละ 30.1) อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบันมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.5) มีตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบันคือฝ่ายผลิตจำนวน 111 คน (ร้อยละ 35.1) ประเภทของแรงงานเป็นแบบแรงงานรายเดือนจำนวน 201 คน (ร้อยละ 63.6) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 – 9,000 บาท จำนวน 116 คน (ร้อยละ 36.7)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากจำนวน 3 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ความสนิทสนมระหว่างหัวหน้า และการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

2. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน และการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

3. ด้านการควบคุมดูแลงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการสั่งงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค และการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง ตามลำดับ

4. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม และสภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม ตามลำดับ

5. ด้านสถานภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ และการให้ความเคารพและยกย่อง ตามลำดับ

6. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับสิทธิในการลาหยุดมีความเหมาะสม ค่าแรง/เงินเดือน /ค่าล่วงเวลาเป็นที่น่าพอใจ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และการได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามลำดับ

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของอาชีพ และมีสัญญาว่าจ้าง ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากจำนวน 4 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย การเป็นส่วนหนึ่งของงาน และความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับงานมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภูมิใจ งานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี และงานที่ทำทาสความสามารถ ตามลำดับ

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน และการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

6. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับ การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม และโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพมีปัจจัยทั้งหมด 3 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านผลผลิตและผลลัพท์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท รองลงมาคือ ด้านเวลาในการผลิต โดยให้ความสำคัญกับ บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา สามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน และการใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้น และลำดับสุดท้ายคือ ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด การให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยมีจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ด้าน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแสดงรายละเอียดความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน

ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับด้านผลผลิตและผลลัพท์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

4. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

5. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

6. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กับด้านผลผลิตและผลลัพท์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับด้านผลผลิตและผลลัพท์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

10. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

11. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

12. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

13. ด้านการควบคุมดูแลงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

14. ด้านการควบคุมดูแลงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

15. ด้านการควบคุมดูแลงานกับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

16. ด้านสถานภาพในการทำงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

17. ด้านสถานภาพในการทำงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

18. ด้านสถานภาพในการทำงาน กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

19. ด้านความมั่นคงในการทำงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

20. ด้านความมั่นคงในการทำงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

21. ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

4.2 ปัจจัยเชิงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ซึ่งปัจจัยเชิงใจมีจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ด้าน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแสดงรายละเอียดความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย
2. ด้านความสำเร็จกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา
3. ด้านความสำเร็จกับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

7. ด้านลักษณะงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและ ประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

8. ด้านลักษณะงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถ ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็ว และ ถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

9. ด้านลักษณะงานกับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง การผลิต สินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

10. ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความสัมพันธ์ กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่าง คุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

11. ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้ รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

12. ด้านความรับผิดชอบในงาน กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง การผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

13. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมีความ สัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิด ความสูญเสีย

14. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง ความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้ รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

15. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งกับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ใน เรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การ ตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

16. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตมี ความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการ

ดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ความสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย

17. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานกับด้านเวลาในการผลิตมีความสัมพันธ์กันในเรื่องความสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา

18. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน กับด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

1.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์สุขอนามัยโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโ อ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่ทำงานใน บริษัท ลีโ อ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์สุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท มากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้จะแตกต่างกับผลการวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปยังไม่มีความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยนี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากผลสรุปกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์สุขอนามัยโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ดังนั้นพนักงานจะแสดงความคร่ำครวญ และร้องทุกข์น้อย ไม่ค่อยสร้างปัญหา
เนื่องจากพนักงานได้รับการตอบสนองจากปัจจัยสุขอนามัยในระดับที่เหมาะสม

ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศึกษานนท์ (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัย
จูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยมี
ผลต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับความสำคัญมาก เหมือนกับงานวิจัยของสมใจ ชูดีปาโร
(2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป
อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยสุขอนามัยเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

1.2 ปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมใจ ชูดีปาโร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูง
ใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ใน
จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป
อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น
ตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับ
แรก ซึ่งการให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เหมือนกับผลการวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัย
ด้านความสำเร็จ มากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญบงศ์ ภู่อำจัด (2549) ด้วยที่
ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ ฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่ทำงาน ให้
ความสำคัญต่อปัจจัย จูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านการ
ยอมรับ การยกย่องนับถือมากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้แตกต่างกับผลการวิจัยที่
กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้าน
การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน
ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก คือ
แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พึงพอใจ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ เป็น
ปัจจัยภายในในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จากผลสรุปกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นในการ
ทำงานเหมาะสมกับงานเมื่อเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ

ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์กันน (2547) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยที่กลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่การให้ความสำคัญกับปัจจัยมีความ สอดคล้องกัน คือ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเหมือนกับ ผลการวิจัย

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

1. ด้านผลผลิตและผลลัพท์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อของการปฏิบัติงานแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถควบคุมคุณภาพของ สินค้าให้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามมาตรฐาน สินค้า ส่วนใหญ่เป็นสินค้าผ่านเกณฑ์การ ตรวจสอบ และมีลักษณะตรงกับข้อกำหนดของบริษัทที่ระบุไว้ ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัด ของคุณภาพสินค้า ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพท์ คือ การทำงานที่ มีคุณภาพ เกิดผลกำไร ทันทเวลา และสินค้าเป็นที่น่าพอใจของลูกค้า (ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8) และตรงกับแนวคิดของปีเตอร์สัน (Peterson) ที่กล่าวว่าคุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ (ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8)

2. ด้านเวลาในการผลิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อของการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้า ทันทเวลา สามารถทำงานเสร็จทันเวลาตามที่กำหนดของแผนงาน และกลุ่มตัวอย่างใช้ทักษะความ ชำนาญ ในการผลิตสินค้าให้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้นรวมทั้งยังมีความถูกต้องอีกด้วย ทำให้ ระยะเวลาในการผลิตลดลงและสามารถส่งมอบได้มากขึ้น ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวไว้คือ การทำงานที่ถูกต้อง ได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม คือประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ บริหาร (ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8) และดังที่ ปีเตอร์สัน (Peterson) ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการความเหมาะสม และทันสมัย (ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8)

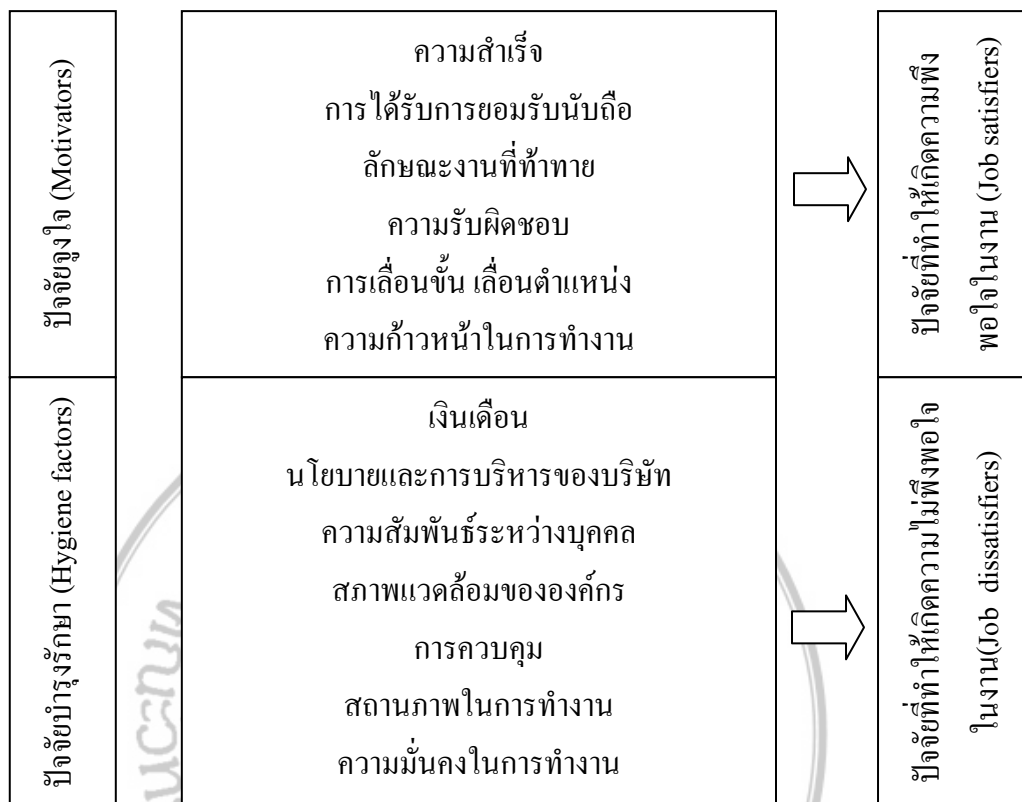
3. ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อของการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถ ใช้ทรัพยากร

ในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และช่วยลดความสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต สิ่งเหล่านี้จึงเป็นตัวชี้วัดที่ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ดังที่ วิรัช สงวนวงษ์วาน ได้กล่าวไว้ว่าวิธีการที่จะทำให้อัตราส่วนของประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างง่าย ๆ คือ การพยายามลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่างๆให้ลดลง (กิตติพงษ์ ศิริพร 2551 : 196) และตรงกับปีเตอร์สัน (Peterson) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด (ภัทรพร ตูลารักษ์ 2544 : 8)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการที่พนักงานทำงานดีขึ้นต้องได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยเหล่านี้ในรูปของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต สวัสดิการร้านอาหารในองค์กร และสวัสดิการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ดังที่กล่าวว่า พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจขณะทำงานโดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังตารางรูปภาพที่ 4

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการที่พนักงานทำงานดีขึ้นต้องได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยจูงใจเหล่านี้ในรูปของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการการเดินทางจัดรถรับ-ส่ง และสวัสดิการกองทุนกู้ยืมตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ดังที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจจะเป็นการจัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน เช่น การให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมจากค่าตอบแทน การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นต้น ดังตารางรูปภาพที่ 4



รูปภาพที่ 4 ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก
ที่มา : ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนรัชการพิมพ์, 2552), 140.

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) มีข้อเสนอแนะดังนี้
สำหรับกรณีศึกษา

1. ปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านการควบคุมดูแลงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับระบบการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักและสนิทสนมกันมากขึ้น ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทนั้น ผู้บริหารต้องปรับนโยบายและการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ในเรื่องกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กรต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับลักษณะงาน เพื่อให้พนักงานมั่นใจในตัวเอง และในด้านของการ

ควบคุมดูแลงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หัวหน้างานต้องสนใจและดูแลลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องเกิดความจงรักภักดี และตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน มาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือร้อนที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในด้านลักษณะงานผู้บริหารต้องมอบหมายงานที่ท้าทายและน่าสนใจซึ่งตรงกับความสามารถหรือความถนัดของพนักงาน จะทำให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ เพื่อที่หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เห็นผลงานและได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบผู้บริหารต้องมอบหมายงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสำคัญ งานที่เกิดความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความรับผิดชอบสูง หัวหน้าไว้วางใจพนักงานก็จะตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

3. สวัสดิการขององค์กร จากแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการในเรื่องของการจ่ายโบนัสให้พนักงานทุกปี การปรับขึ้นเงินเดือนหากปรับก็ควร จะปรับทั้งพนักงานรายเดือนและพนักงานรายวัน ต้องการรถรับ-ส่งพนักงานฟรี และอยากให้มีอาหารกลางวันฟรี สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแรกๆที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึง ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการในนโยบายและเพิ่มสวัสดิการต่างๆที่กล่าวมาให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขกับงานในองค์กร

สำหรับการวิจัยในอนาคต

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ที่นอกเหนือจาก นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานไทย และเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารนำไปปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆแก่พนักงาน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

บรรณานุกรม

กาญจน์ศรีน รอดเชื้อ และคณะ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม [Online]. Accessed 2 September 2009. Available from <http://www.bloggang.com/viewblog.php?id=io-japanku&group=3>

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. รายชื่อโรงงานในนิคม [Online]. Accessed 15 July 2009. Available from <http://www.ieat.go.th/factory.php?lang=th&name=&work=&indus=13>

กิตติคุณ รัชฎามาศ. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรรมนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

กิตติพงษ์ ศิริพร. “ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, 2551.

เกษม รุจิเรจ และ สุพจน์ มงคลพิชญ์รักษ์. การตั้งโรงงานอุตสาหกรรม [Online]. Accessed 25 July 2009. Available from <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42033/42033-1.htm>

ชวาล นุ่มพิจารณ์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

ณัฐจรี เพชรปานวิงศ์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ทรงปกร พรหมจักร. การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” [Online]. Accessed 2 July 2009. Available from <http://www.hrtoday.com/index.php?module=Content&id=4>

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธนรัชการพิมพ์, 2550.

ชานินทร์ ศิลปจารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.อินเตอร์ พรีน จำกัด, 2548.

บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ อมรการพิมพ์, 2546.

บุษบงก์ กู้กำจัด. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์คานนท์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิซซิ่ง จำกัด.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ภคภรณ์ สิงห์ และ ชัชวาลย์ ศรีหมื่นไวย. ทฤษฎีทางการจัดการ Frederick Herzber [Online].

Accessed 10 August 2009. Available from

<http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest24945-232577-sloven-ina-database-web-integration-education-ppt-powerpoint/>

ภาวนิยา ไชยคำ. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ [Online]. Accessed 3 July 2009. Available from

www.mpa6.com/doc/tx_ty1.doc

ภัทรพร ตูลารักษ์. “ประสิทธิภาพในการบริการด้านประชาสัมพันธ์ ศึกษากรณีของงาน

ประชาสัมพันธ์ กองบริการท่าอากาศยาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

แรงจูงใจ. ทฤษฎี 2 ปัจจัย [Online]. Accessed 5 September 2009. Available from

<http://www.nb2.go.th/kmcdata/uploadq/151.doc>

สมใจ ชูติปาโร. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. สภาพเศรษฐกิจทั่วไป [Online]. Accessed 3 July 2009. Available

from <http://www.samutsakhon.go.th/data/data51/03.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สำมะโนอุตสาหกรรม [Online]. Accessed 5 July 2009. Available from http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/census/indus50/indusRep_50cen.pdf

สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สุรพล พะยอมรัมย์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมเมธิ-สหายพัฒนาการพิมพ์, 2545.

ศักดิ์สิทธิ์ วัชรรัตน์. สถิติเพื่อการวิจัย [Online]. Accessed 5 July 2009. Available from <http://e-learning.vec.go.th/elearning/elearning/stat/text/Statistic.doc>

ศูนย์วิจัยเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร. อุตสาหกรรมกุ้งและเนื้อปลาบด(ซูริมิ) แช่แข็งและผลิตภัณฑ์ซูริมิแปรรูป ของไทย [Online]. Accessed 5 July 2009. Available from http://www.oie.go.th/benchmark/Food/chapter4.1_4.2.pdf



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม (กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต ความคิดเห็นและข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบ จะถือเป็นความลับเพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น
2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ส่วน โปรดตอบให้ครบถ้วน
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย (√) ในวงเล็บหน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20 – 25 ปี
 () 3. 26 – 30 ปี () 4. 31 – 35 ปี
 () 5. 36 – 40 ปี () 6. สูงกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. หม้าย () 4. หย่า

4. การศึกษา

- () 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษา
 () 3. ปวช. – ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. ปริญญาโท () 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5.อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. 1 - 2 ปี
 () 3. 2 - 3 ปี () 4. 3 - 4 ปี
 () 5. 4 - 5 ปี () 6. 5 - 6 ปี
 () 7. 6 - 7 ปี () 8. มากกว่า 7 ปี (โปรดระบุ)

6.ตำแหน่งงานที่ท่านทำปัจจุบัน

- () 1. ฝ่ายผลิต () 2. ฝ่ายคลังสินค้า
 () 3. ฝ่ายประกันคุณภาพ () 4. ฝ่ายวิศวกรรม
 () 5. ฝ่ายเอกสารและข้อมูล () 6. ฝ่ายอื่น (โปรดระบุ)

7.ประเภทของแรงงานที่ท่านดำรงอยู่

- () 1. แรงงานรายเดือน () 2. แรงงานรายวัน

8.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลาและอื่นๆ)

- () 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท () 2. 6,000 - 9,000 บาท
 () 3. 9,001 - 12,000 บาท () 4. 12,001 - 15,000 บาท
 () 5. 15,001 - 18,000 บาท () 6. มากกว่า 18,001 บาท

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อไปนี้ ท่านให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ไว้ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยสุขอนามัย					
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์					
1.ค่าแรง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา เป็นที่น่าพอใจ					
2.การได้รับความยุติธรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
3.ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					
4.สิทธิในการลา/หยุด มีความเหมาะสม					
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท					
5.นโยบายสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน					
6.การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง					
7.การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
8.ความสนิทสนม ระหว่างหัวหน้า					
9.ความสนิทสนม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
10.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน					
11.การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร					
12.สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม					
13.ความปลอดภัยในการทำงาน					
14.สภาพแวดล้อม เช่น โรงงาน แสง สี เสียง อากาศ มีความเหมาะสม					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการควบคุมดูแลงาน					
15.หัวหน้าสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย					
16.หัวหน้าเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นรับฟัง					
17.หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค					
ด้านสถานภาพในการทำงาน					
18.ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ					
19.การให้ความเคารพ และยกย่อง					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
20.ความยั่งยืนของอาชีพ					
21.มีสัญญาว่าจ้าง					
2. ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จ					
22.งานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย					
23.การเป็นส่วนหนึ่งของงาน					
24.สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
25.ได้รับการยอมรับจากหัวหน้า					
26.ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
27.มีความภาคภูมิใจในงาน					
ด้านลักษณะงาน					
28.งานมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ					
29.เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี					
30.เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
31.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ					
32.มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ					
ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
33.โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
34.มีการประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม					
ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน					
35.โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อและการดูงาน					
36.ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					

ส่วนที่ 3 สวัสดิการที่ต้องการ

สวัสดิการใดต่อไปนี้ที่ท่านอยากได้มากที่สุด โปรดเขียนตัวเลข โดยเรียงลำดับความต้องการ 5

ลำดับ

(ระดับ 1=มากที่สุด , 2 = มาก , 3 = ปานกลาง , 4 = น้อย , 5 = น้อยที่สุด) ไว้ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- | | |
|---|--|
| 1.สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต | 2.สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย |
| 3.สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน | 4.สวัสดิการด้านการเดินทาง มีรถรับส่ง |
| 5.สวัสดิการร้านอาหารในองค์กร | 6.สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี |
| 7.สวัสดิการจัดห้องสมุด | 8.สวัสดิการด้านสถานที่พักผ่อน |
| 9.สวัสดิการจัดสนามกีฬา | 10.สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม |

ส่วนที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปนี้ ท่านให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ไว้ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต					
1.ท่านให้ความสำคัญในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
2.ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
3.ท่านสามารถทำงานในกระบวนการผลิตได้สำเร็จโดยไม่เกิดความสูญเสีย					
ด้านเวลาในการผลิต					
4.ท่านสามารถทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดตามแผนงาน					
5.ท่านใช้ทักษะความชำนาญในการผลิตให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น					
6.บริษัทสามารถผลิตสินค้าและส่งมอบให้ลูกค้าทันเวลา					
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์					
7.ท่านผลิตสินค้าได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท					
8.สินค้าที่ท่านผลิตส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ					
9.คุณภาพของสินค้ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐาน					

ส่วนที่ 5 ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวอุไรรัตน์

แจ้งฉาย

ที่อยู่

189 หมู่ 6 ตำบลยกกระบัตร อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร 74120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2548 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ

พ.ศ.2552 ศึกษาต่อปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการฝึกงาน

พ.ศ.2552 บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี