

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน

โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่ม ปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

Motivation and Supporting factors affecting Employees' work motive,
Department of production of Petrochemical Industrial Group in Rayong
Province.

ศราวุธ สวัสดิ์เมือง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarawut Sawatmuang

E-mail: 6614155031@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,
Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 2.เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 3.เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 4.เพื่อ วิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ตัวอย่างจำนวน 407 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐาน ทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับ ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งต่อ ปัจจัยจูงใจ ในขณะที่ระดับ ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งต่อ ต่อ ปัจจัยจูงใจ และ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน

อุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ลักษณะของงาน ในขณะที่ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ความสำเร็จในงาน ในขณะที่ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง การเจริญเติบโต และ ให้ ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ความรับผิดชอบ ในส่วนของ ปัจจัยค้ำจุนพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง สภาพการทำงาน ในขณะที่ให้ความสำคัญ ใน ระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ความมั่นคงในงานในขณะที่ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ลักษณะ ของอาชีพ ในขณะที่ให้ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่องนโยบายและการบริหารงานในขณะที่ให้ ความสำคัญ ในระดับ สำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ให้ความสำคัญ ในระดับ ค่อนข้างสำคัญในเรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความ คิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจเป็นความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในขณะที่ให้ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจทำให้ฉันมีความเข้มแข็งที่จะทำงานเพื่อทำให้องค์กรมี ชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจเพิ่มความผูกพันที่ดีต่อ องค์กร ณ ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจช่วยเพิ่มความตั้งใจและความเอาใจ ใส่ที่จะทำงานให้ดีที่สุด ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจกระตุ้นให้ฉันทำงาน อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจช่วยให้ฉันทุ่มเทเวลาและความ พยายามเพื่อให้งานมีคุณภาพ ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจเป็นความ กระตือรือร้นในการทำงานทุกวัน ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจทำให้ฉัน พร้อมที่จะเสียสละเวลาในการทำงานให้องค์กร และ ให้ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง แรงจูงใจทำ ให้ฉันอุทิศความสามารถในการทำงานอย่างเต็มพลัง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า ปัจจัย จูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลโดยตรงต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่ม ปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

Abstract

The objectives of this study were to (1) explore and summarize the opinions of production employees in the petrochemical industrial sector in Rayong Province regarding motivational factors, supporting factors, and work motivation;(2)To analyze and summarize the

influence of motivational and supporting factors on the work motivation of production employees in this sector;(3)To analyze and summarize the direction of both direct and indirect influences that each factor has on employees' work motivation; and (4) To analyze and summarize the differences in the degree of influence among each factor affecting work motivation. The 407 samples including staff working at in a petrochemical industry factory Were selected by using convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by the three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.97. Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA were used. Additionally; the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance. In overall, the research results revealed that the respondents strongly agreed toward motivator and supporting factors, and also strongly agreed with work motivation variables. Regarding motivator factors, the respondents emphasized the importance of job characteristics, achievement, advancement, growth, and responsibility at a very high level. For supporting factors, the respondents emphasized the importance of working conditions, job security, job characteristics, organizational policy and administration, and co-worker relationships at a very high level, while the relationship with supervisors was rated at a relatively high level. In addition, concerning work motivation, the respondents strongly agreed that motivation represented their determination to achieve organizational goals, to contribute to organizational reputation, and to strengthen engagement and enthusiasm at work. They also agreed that motivation encouraged them to dedicate their time, effort, and capability to achieving high-quality performance. In summary, the respondents viewed motivator and supporting factors as "most important" and perceived work motivation as "highly satisfied," while no aspect was rated as "not important." Finally, the findings indicated that both motivator factors and supporting factors directly affected work motivation of production employees in petrochemical industrial plants in Rayong Province with statistical significance at the 0.05 level. On the contrary, no negative impact was found between motivator and hygiene factors and work motivation.

Keywords: *Motivational factors, Supporting factors, Work motivation Production employees Petrochemical industry Rayong Province*

บทนำ

ที่มา และปัญหาของการวิจัย

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ปัญหาที่พบคือ อัตราการลาออก เพราะขาดแรงจูงใจ และการเปลี่ยนงาน ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพการผลิต จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ธุรกิจประเภทนี้ ต้องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมดังกล่าว

ด้วยสถานการณ์ข้างต้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จะช่วยให้ องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนานโยบายด้านการจูงใจ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้ 1.พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้าน ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโต) และ ปัจจัยค้ำจุน (ลักษณะ ของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการ ทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน) และ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโต) และ ปัจจัยค้ำจุน (ลักษณะ ของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการ ทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน) กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้ 1.ปัจจัยด้าน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพล ต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่ม ปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง หรือไม่, 2 ปัจจัยด้าน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม, 3 ในกรณีที่มีอิทธิพลต่อกัน ปัจจัย ด้าน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ 1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานฝ่ายผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ที่มีต่อ ปัจจัยจูง ปัจจัยค้ำ และ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิ

โตรเคมีในจังหวัดระยอง 3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง 4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา การศึกษครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตของตัวอย่าง ตัวอย่างในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ผู้วิจัยสุ่ม โดยไม่ พิจารณาถึงความน่าจะเป็นจากประชากรที่ระบุคุณสมบัติไว้ข้างต้น ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้ตัวอย่างเนื่องจาก ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน นอกจากนี้วิธีการในการเลือกตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบสะดวกจำนวน 400 คน

ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้ :

1 การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้าง เนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2 การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรการนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาค้นครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัว แปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ 1.1 ปัจจัยจูงใจ 1.2 ปัจจัยค้ำจุน

2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

ขอบเขตการใช้สถิติ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว และในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อกัน มีดังนี้

1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2 สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กำลังกล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การเพิ่มแรงจูงในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดย ที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มี มุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่ม รายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้ 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียน ผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น 3.3 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

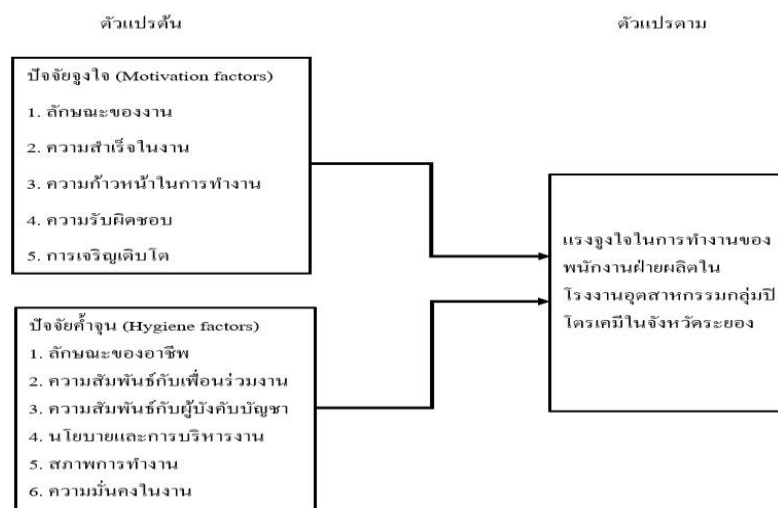
- 1.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ตาม Robbins & Judge (2019) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กำหนดทิศทางความเข้มแข็ง และความพยายามของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงาน วิจัย ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959, 1966) Robbins & Judge (2019) เสริมว่า ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานเป็นตัวขับเคลื่อน

หลักของแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน, พันธุกรรมและคณะ (2568) พบว่าปัจจัยจูงใจ เช่น การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องดื่ม, กุ๊กแก้วและคณะ (2567) พบว่าปัจจัยจูงใจบางด้าน เช่น ลักษณะงานและความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, หล้าและคณะ (2566) พบว่าการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง สอดคล้อง กับงานวิจัย Herzberg (1959, 1966) อธิบายว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร และค่าตอบแทน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน, Robbins & Judge (2019) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นรากฐานสำคัญที่ต้องจัดให้เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดแรงจูงใจถดถอย แต่การสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงต้องอาศัยปัจจัยจูงใจร่วมด้วย, สุริตอนันต์โกศล (2564) พบว่าปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์, กุ๊กแก้วและคณะ (2567) พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และ ชาแสนและร่วมเย็น (2566) พบว่าแรงจูงใจและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นสมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง และ ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 ภาพแสดงให้เห็นถึงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบ ปังจยจุงใจ และปังจย
ค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัด
ระยอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มี
ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเอง หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความ
สนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถ
ให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร
ได้แก่

- 1 เป็นบุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอาศัยอยู่ในบริเวณ จังหวัดระยอง
- 2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี มาก่อน
- 3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปังจยจุงใจ (ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าใน
การทำงาน ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโต) ปังจยค้ำจุน (ลักษณะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน)
และ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยองจำนวน
ประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัย
สามารถเข้าถึงได้

ตัวอย่าง ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้
ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจาก ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร
แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1 พิจารณาคุนสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น
- 2 กำหนดขนาดหรือจำนวนของตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวน
ประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochrane (1977) ได้แก่

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาด/ จำนวนของตัวอย่าง

Z หมายถึง ช่วงของความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ $n = xxx$ ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดเรื่องเวลาจึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง (Hair, 2010)

3 การเลือกตัวอย่างในการศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธี สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยการสำรวจทางช่องทางออนไลน์

เครื่องมือในการศึกษา งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษา ทุกตัว และทุกประเภะนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

- 1.แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ มีการศึกษามาก่อน
- 3.คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับ ความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด และคำตอบที่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดย แบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเพื่อพิจารณาเนื้อหาของคำถามที่ต้องมีความครบถ้วนถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

- 1) นำแบบคำถามที่สร้างขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นด้วย การใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่เรียกว่าวิธีการ IOC

2) หาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน การลงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งในแต่ละข้อจะต้องได้คะแนนค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ≥ 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1977) ขึ้นไป

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักที่ได้ เท่ากับ 0.97 ซึ่งตัดสินได้ว่าผ่านเกณฑ์

การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะตั้งอมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1951) สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ทั้งนี้พบว่าผ่านเกณฑ์

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุอยู่ในช่วง 27-37 ปี ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจ จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้าน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับ สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ เรื่อง ลักษณะของงาน ในระดับสำคัญอย่างยิ่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ เรื่อง สภาพการทำงาน ในระดับสำคัญอย่างยิ่ง

3. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
1.ปัจจัยจูงใจ	0.15	0.15	2.55	0.01*
2.ปัจจัยค้ำจุน	0.24	0.24	4.00	0.00*

จากผลการทดสอบสมมุติฐาน ได้ว่า ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลโดยตรง ต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่า ในด้านนี้ มี ปัจจัยย่อย ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ แก่ จากผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยจูงใจ ได้ว่า ความรับผิดชอบและ ลักษณะของงานมีอิทธิพลโดยตรง ต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในขณะที่ จากผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยค้ำจุน ได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในงาน

และ ลักษณะของอาชีพมีอิทธิพลโดยตรง ต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับ “สำคัญอย่างยิ่ง” โดยเฉพาะด้าน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ แรงจูงใจของพนักงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, 1966) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ความ รับผิดชอบ และโอกาสเติบโต ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและ แรงผลักดันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของพันทะบุตร (2568), กุกแก้ว (2567), และหล้า (2566) ซึ่งต่างยืนยันว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญเชิง บวก

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ “ลักษณะของงาน” และ “ความสำเร็จในงาน” เป็นลำดับต้น ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจในการทำงานและการ ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ผลนี้สอดคล้องกับงานของ พันทะบุตร และคณะ (2568) ที่ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาคการ ผลิต และสอดคล้องกับงานของ หล้า และคณะ (2566) ที่ระบุว่า ความรับผิดชอบและการยอมรับผลงานมีผลต่อ แรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้าน “ลักษณะของงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2019) ที่อธิบายว่า ลักษณะของงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบจะสร้างแรงผลักดัน ทางจิตใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และนำไปสู่แรงจูงใจที่ยั่งยืน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พันทะบุตรและคณะ (2568), กุกแก้วและคณะ (2567) และ หล้าและคณะ (2566) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษานี้ยืนยันสมมุติฐานที่ 1 ว่า “ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต” โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในงานจำเป็นต้องตอบสนองปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความก้าวหน้า มากกว่าการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของพันทะบุตรและคณะ (2568), กุกแก้วและคณะ (2567) และหล้าและคณะ (2566)

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจุนโดยรวมอยู่ในระดับ “สำคัญอย่างยิ่ง” โดยเฉพาะด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยคำจุนไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, 1966) ที่อธิบายว่า ปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แม้จะไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่ช่วยรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยเฉพาะด้าน “สภาพการทำงาน” ที่พนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์พร้อม และเอื้อต่อการทำงานในสายการผลิต ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ สุธาดอนันต์โกคิน (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและนโยบายองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร

นอกจากนี้ ปัจจัย “ความมั่นคงในงาน” ก็มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ กุกแก้ว และคณะ (2567) ที่พบว่าความมั่นคงและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ในบริบทของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ความมั่นคงในอาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวลจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงและเข้มงวดสูง

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษายืนยันสมมุติฐานที่ 2 ว่า “ปัจจัยคำจุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1966) ที่ระบุว่าการบริหารจัดการปัจจัยคำจุนอย่างเหมาะสม จะช่วยรักษาระดับความพึงพอใจในงานและลดความไม่พึงพอใจ ส่งผลให้แรงจูงใจโดยรวมเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาดอนันต์โกคิน (2564) ที่ศึกษาพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ และพบว่าปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับงานของ กุกแก้วและคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อที่ 1 การที่องค์กรธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี ต้องการให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต ได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ควรให้ความสำคัญ กับ ปัจจัยค่าจ้าง เป็นอันดับ แรกและ ปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ

ข้อที่ 2 ในการพิจารณาด้าน ปัจจัยค่าจ้าง นั้นสิ่งที่ องค์กรธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี ควร พิจารณาให้ความสำคัญ ในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และ ลักษณะอาชีพ ตามลำดับ ในขณะที่ เรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับความร่วมมือที่ดี จากเพื่อนร่วมงาน,การมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และ เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำด้วยความ เต็มใจขณะทำงาน ตามลำดับ ในขณะที่ เรื่อง ความมั่นคงในงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่อง ความมั่นคงในงานที่ ได้รับการดูแลจากองค์กร,ความรู้สึกรู้สึกมีความมั่นคงกับค่าตอบแทนและตำแหน่งงานที่ทำอยู่ และ การที่ องค์กรให้ ความมั่นคงในอาชีพแก่พนักงาน ตามลำดับ ในขณะที่ เรื่อง ลักษณะอาชีพ ควรให้ความสำคัญในเรื่อง ความรู้สึก ภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่,อาชีพทำให้รู้สึกมั่นคงและมีอนาคต และ ในเรื่อง ลักษณะของอาชีพมีความเหมาะสม กับชีวิตและสังคม ตามลำดับ

ข้อที่ 3ในการพิจารณาด้าน ปัจจัยจูงใจ นั้นสิ่งที่ องค์กรธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี ควร พิจารณาให้ความสำคัญ ในเรื่อง ความรับผิดชอบ และ ลักษณะของงาน ตามลำดับ ในขณะที่ เรื่อง ความ รับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบได้,การได้รับมอบหมาย ความ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และ การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบงานที่สำคัญ ในขณะที่ เรื่อง ลักษณะของงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่อง งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความสามารถและคุณสมบัติของ พนักงาน,งานที่ฉันทำมีความท้าทายและน่าสนใจ และ งานที่ทำมีความหมายและมีคุณค่าต่อองค์กร ตามลำดับ

ข้อที่ 4 ในการพิจารณาด้าน แรงจูงใจในการทำงานนั้น สิ่งที่ องค์กรธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี ควรพิจารณาให้ความสำคัญ ในเรื่องความหมายได้แก่ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด,แรงจูงใจทำให้ฉันทมีความเข้มแข็งที่จะทำงานเพื่อทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก,แรงจูงใจเพิ่มความ ผูกพันที่ดีต่อองค์กร, แรงจูงใจช่วยเพิ่มความตั้งใจและความเอาใจใส่ที่จะทำงานให้ดีที่สุด และ แรงจูงใจกระตุ้น ให้ฉันทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1(ตัวแปรอิสระไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม)สาเหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจากจำนวนตัวอย่างที่ยังไม่มากพอ เพราะมีเวลาจำกัด, สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำการศึกษเช่นบรรยากาศในขณะให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม , ปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลต่อตัวแปรที่ศึกษาและต้องมีการนำมาศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยครั้งต่อไป

2 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอื่นเพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่เกี่ยวข้อง กับ ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อกับ ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson Education.
- Boone, H. N., & Boone, D. A. (2012). *Analyzing Likert data*. *Journal of Extension*, 50(2), 1–5.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. From <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60.
- Stevens, S. S. (1946). *On the theory of scales of measurement*. *Science*, 103(2684), 677–680. From <https://doi.org/10.1126/science.103.2684.677>
- หิสา สุธาดอนันต์โกคิน. (2564). ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

- พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี*, 13(1), 23–38 จาก <https://so16.tci-thaijo.org>
- ปฐมพงศ์ กุกแก้ว, อีรารัตน์ ปางยะพันธุ์, & ขวัญฤดี เผือกผ่อง. (2567). ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(1), 137–148 จาก <https://so03.tci-thaijo.org>
- ปรินดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน, & ศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*, 9(1), 143–156 จาก <https://so16.tci-thaijo.org>
- พันธะบุตร, ก., แก้วคง, อ., & สงสม, อ. (2568). การศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องดื่ม “A” ในประเทศไทย. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 45–56 จาก <https://so16.tci-thaijo.org>
- มลิวรรณ ขาจันทร์, กิตติมา จิงสุวดี, & นลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 10(2), 215–230.
- มหาวิทยาลัยธนบุรี. (2563). *คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยและการค้นคว้าอิสระ ระดับบัณฑิตศึกษา*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- วีระวัฒน์ ขาแสน, & ละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัด นครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60–74. จาก <https://so16.tci-thaijo.org>