

**แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**
**Motivation Factors Influencing Performance
Efficiency of Production Operators in Automobile
Factory in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi**

ปิยธิดา กวินภัทรเวช

Piyathida Kavinphattharawach

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของลักษณะทางประชากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ ค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพการผลิตมากที่สุด

รองลงมาคือ การใช้ระยะเวลาการผลิต และวิธีการผลิต ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ท้าทาย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the leveled of performance efficiency of production operators 2) examine the effect of demographics factors on performance efficiency of production operators to and 3) study motivation having effect on performance efficiency of production operators the population in this study were 400 production operators in auto part factory around Amata Nakorn Industrial Estate in 2011 and the tool for collecting data in this study is questionnaire.

The statistics for data analysis were descriptive statistics including frequency, means, and standard deviation and the statistics for hypothesis testing are regression, β , t-test, F-test.

The finding showed that production operators have opinion for overall performance efficiency in a high level. The highest average is quality of production aspect and the second is production lead time. The least is production method. The finding of hypothesis testing found that the different age and education level show the different opinion for performance with significance of 0.05. For gender, income, working hour in present company and experience in auto part industry, there is no difference in opinion for performance efficiency. The intrinsic motivations are achievement, authority, participation, job opportunity for progression and challenge. The extrinsic motivations are management and policy, training, advancement, technology and security when working for performance efficiency in production operators at the significance of .05.

Key Word: Motivation, Automobile Factory, in Amata Nakorn Industrial Estate

บทนำ

ทรัพยากรในการบริหารงานขององค์กรประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากคนเป็นตัวการ หรือ ผู้ทำการ ถ้าคนไม่ทำงาน เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือคุณค่าขึ้นมาได้ และถ้าคนผู้ปฏิบัติการเป็นคนไม่มีความรู้ ขาดกำลังกาย กำลังสติปัญญา มนุษย์คือ ทรัพยากรที่มีความคิด มีจิตใจ มีเหตุผล มีวิจรรณญาณ สามารถตัดสินใจเองได้ มนุษย์เรียนรู้สิ่ง

ต่างๆ ได้ทั้งทางนามธรรมและรูปธรรม สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ตามความคิดของตน และมนุษย์สามารถสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550: 33) จึงถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรของการบริหาร เมื่อคนในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษาไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ในการบริหารงานผู้บริหารต้องทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในการทำงาน เพื่อสร้างความคิดเห็นที่ดีในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วย จึงจะก่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดความคิดเห็นที่ดีแก่องค์กร (กัมพลนรพัลลภ, 2538: 2) หรือการพัฒนาองค์การให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักขององค์การทุกองค์กร ย่อมต้องการประสิทธิภาพของบุคคล นำองค์การสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในหน่วยงาน ดังงานวิจัยของ บรรจง ตั้งวรธรรม (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคปปิตอลแมกซ์ จำกัด พบว่าพนักงานของบริษัท แคปปิตอลแมกซ์ จำกัด มีความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจ พบว่าปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านความศรัทธาภักดีมีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหาร และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่มีกระบวนการผลิตในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียง

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
8. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
9. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถนำมาเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษาวิจัยถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พ.ศ.2554 จำนวน 23 บริษัท รวมประชากรทั้งสิ้น 10,500 คน

2. ตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พ.ศ.2554 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967: 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 ทำให้ได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 10,500 คน

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ (independent variable)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์มี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ท้าทาย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (dependent variable)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านปริมาณการผลิต ด้านเวลาการผลิต และด้านวิธีการผลิต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 15 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของตัวอย่างโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.2 ประสานงานและขอความร่วมมือจากตัวอย่างโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในการรับและส่งแบบสอบถาม ไปยังพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นตัวอย่างตามแผนงาน

- 1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละแผนก
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามลำดับขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
 - 2.2 นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.2.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 2.2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 2.2.4 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าจำนวนความถี่และร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ
4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันโดยวิธี t-test
5. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 ตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยจะนำทั้งสองปัจจัยนี้มาศึกษาว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 23 บริษัท รวมประชากรทั้งสิ้น 10,500 คนโดยจำแนกตามเฟรสที่มีอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ทั้งหมด 5 เฟรส

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967: 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 ทำให้ได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 10,500 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบทฤษฎีในการวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยภายในประเทศ ประกอบกับการรวบรวมผลงานวิจัยต่างประเทศมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประสมประสานจากการศึกษา ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหา

ประสิทธิภาพ และทฤษฎีกระบวนการประสิทธิภาพที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการให้รางวัล ความต้องการ การรับรู้ต่อประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยทางด้านตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ท้าทาย

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน จากการศึกษารวบรวมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านปริมาณการผลิต ด้านการใช้เวลาการผลิต และด้านวิธีการผลิต นำมาใช้ประกอบในการทำวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปออกมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง พบว่า ส่วนเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับ ปวช.-ปวส. หรืออนุปริญญา โดยมีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ ปัจจุบัน ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 0-4 ปี มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยในเรื่องผลการปฏิบัติงานช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเองเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 การยกย่องและการยอมรับนับถือ เมื่อได้รับคำยกย่องชมเชย ทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ การได้รับคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 การมีอำนาจในหน้าที่ พบว่า การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาจากการตัดสินใจของตนเองสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ และน้อยที่สุดคือ การได้รับมอบอำนาจให้มีสิทธิในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 การมีส่วนร่วมในงาน พบว่า การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการผลิตชิ้นงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้ในการผลิตชิ้นงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่อง ความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถจาก ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งมี โอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ลักษณะของงานที่ทำหาย พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่อง การได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน มีค่ามากที่สุด อยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ ทำหายความสามารถและน่าสนใจ และงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยในด้านความปลอดภัยในงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับปาน กลางและน้อยที่สุดคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ราย ด้าน พบว่า

2.1 นโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ทำให้ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบการบริหารงานที่เอื้อให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีนโยบายการวางแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและง่าย ต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การพัฒนาฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่อง การรับได้การพัฒนาและ ฝึกอบรม สามารถช่วยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา เพื่อเพิ่มเติมความรู้

และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานที่มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาคุณงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การพัฒนาฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่องนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงาน ในองค์กรจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพเสมอ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จผล อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 เทคโนโลยีที่ทันสมัย พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่อง หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมความปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขและป้องกันได้ทันที และน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเสมอเมื่อได้รับการประเมินผลงานที่ดีและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเสมอเมื่อได้รับการประเมินผลงานที่ดีและมีคุณภาพ และน้อยที่สุดคือ การได้รับเงินโบนัสและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพการผลิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการใช้ระยะเวลาการผลิต ด้านปริมาณการผลิต ด้านต้นทุนการผลิต และน้อยที่สุดคือด้านวิธีการผลิต โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านต้นทุนการผลิต ค่าเฉลี่ยในเรื่องการให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และการเป็นบุคคลหนึ่งที่จะช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยในเรื่องผลิตภัณฑ์จากการผลิตในแผนกของส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะการใช้งานและความทนทานของผลิตภัณฑ์ตรงกับข้อกำหนดที่ระบุไว้ และน้อยที่สุดคือ การควบคุมคุณภาพ ขนาดและรูปแบบของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ด้านปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ยในเรื่องความสามารถผลิตชิ้นงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถผลิตชิ้นงานทุกชิ้นให้เป็นมาตรฐานเดียวกันถึงแม้จะมีปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้น และน้อยที่สุดคือ การวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าหากมีการเพิ่มปริมาณการผลิต โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการใช้ระยะเวลาการผลิต ค่าเฉลี่ยในเรื่อง ความสามารถผลิตชิ้นงานทุกชิ้นให้เป็นมาตรฐานเดียวกันถึงแม้จะมีปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้น มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถผลิตชิ้นงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงาน และการวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าหากมีการเพิ่มปริมาณการผลิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5. ด้านวิธีการผลิต ค่าเฉลี่ยในเรื่อง วิธีการผลิตหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ช่วยให้ทำงานได้อย่างถูกต้องเสมอ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานสามารถผลิตชิ้นงานได้อย่างรวดเร็วมีค่ามากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การนำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ดียิ่งขึ้น โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่าง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ท้าทาย มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านปริมาณการผลิต ด้านระยะเวลาการผลิต และด้านวิธีการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า เพศของตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตของ

โรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และด้วยลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน หน้าที่รับผิดชอบจึงไม่ค่อยแตกต่างกัน ส่งผลให้มุมมองทัศนคติจึงไม่ค่อยแตกต่างกัน ผลการศึกษาขัดแย้งกับ นีอร ศิริเลิศพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาค พบว่าค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างในลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน และขัดแย้งกับ “แนวคิดปัจจัยสำคัญด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ของ วรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอว่า เพศ เป็นปัจจัยกำหนดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของแต่ละคน และตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุระดับอื่น รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31-40 ปี และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแปรผันตามอายุ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มอายุที่มากขึ้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ที่มากขึ้น รวมถึงเป็นอายุที่อยู่ในวัยของผู้ใหญ่เต็มที่ ที่มีการใช้วิจารณญาณ หลักการและเหตุผล ซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งสมมาพร้อมกับการทำงาน การผ่านประสบการณ์ด้านการทำงานที่มากกว่าจึงทำให้มีมุมมองและความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความครอบคลุม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ากลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่า รวมทั้งกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยตำแหน่งงานแล้วจะอยู่ในระดับหัวหน้างาน หรือระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป ซึ่งสะท้อนถึงงานที่ต้องรับผิดชอบที่มากขึ้น ทั้งหน้าที่การงานและด้านการบังคับบัญชา ดังนั้น ความมีเหตุผล แนวคิด และมีมุมมองในการทำงานจะมีความแตกต่างกันไปและมีมุมมองในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้อายุของตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดม พรสกลรักษ์ (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช.2000 จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ผลการศึกษา ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ทำทนาย มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไทโบเลท (Tribolet, 2004) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจภายใน การจูงใจภายนอก และข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานขององค์การ กรณีศึกษาในสภาพแวดล้อมของยุโรป ผลการศึกษา พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ที่มีผลต่อข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานขององค์การ

ส่วนผลการวิจัยปัจจัยจูงใจภายนอก พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมากเป็นอันดับต้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เฟรด เดอริค เฮอริชเบอร์ก หรือ ทฤษฎีการจูงใจและจรรงรักษา โดยกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือองค์ประกอบด้านการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอันได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเน้นให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น เสมือนว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป ทางด้านการมีอำนาจในหน้าที่มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงาน องค์กร รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตของงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาและปฏิบัติงานดังกล่าวนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้เคารพความคิดเห็นของพนักงานด้วยเช่นเดียวกัน

ผลจากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในงานมีค่ามากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและหาแนวทางป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีการฝึกซ้อมการหลีกเลี่ยงภัยในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุแบบไม่คาดฝันและควรมีการตรวจสอบสภาพเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การภาคอุตสาหกรรมควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานอย่างเป็นธรรม และสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ กับพนักงานเหล่านั้น เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งนำมาสู่การ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ นำผลประโยชน์และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ฝ่ายวางแผนการผลิต ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ฝ่ายประกอบ และฝ่ายซ่อมบำรุง เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน และเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่กันไปในแต่ละฝ่ายและแต่ละแผนก ส่งผลให้การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมทุกหน่วยในองค์กร

2. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับนิคมอุตสาหกรรมในเขตอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาได้หลากหลายพื้นที่ รวมทั้งสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเขตนิคมอุตสาหกรรมแต่ละแห่ง

เอกสารอ้างอิง

กัญจนวลัย นนทแก้ว. 2546. การบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

นิอร ศิริเลิศพิทักษ์. 2548. ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจากนอกรวมอาชีพในภาคนอก. วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2557)

ปิยรัตน์ ชุณศรี. 2548. การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Tribolet, W. 2004. **The Relationship between Intrinsic and Extrinsic Motivation and Organizational Commitment: A Study in an European Environment.** Thesis, Doctor of Business Administration, Nova Southeastern University.