



วารสารบัณฑิตวิจัย

วารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

วัตถุประสงค์

วารสารบัณฑิตวิจัยรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ

เจ้าของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่ปรึกษา

• รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

รักษาราชการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประเทศไทย

• ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประเทศไทย

บรรณาธิการ

• ว่าที่ร้อยเอก ดร.ขจร ตริโสภณากร

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประเทศไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

• ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ไชยชมภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประเทศไทย

สารบัญ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 <i>ยิ่งยศ เปรมฤดีปรีชาชาญ และ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ</i>	137
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือ คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย <i>พรนภา ปรัชญาคุณ, วันทนา อมตารีย์กุล และ นวัตกรรม หอมลิน</i>	153
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 <i>สัณห์วิชัย วิชิตนันทการ, วันทนา อมตารีย์กุล และ ประพทธิพิทย์ คุณากรพิทักษ์</i>	169
ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง <i>ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และ จิราพร ระโหฐาน</i>	189
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายบริษัทผลิตชิ้นส่วน อะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง <i>จุฑารัตน์ อ้นวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน</i>	205
การจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์: กรณีเทศบาล ตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง <i>ชนม์ธนะ สุวรรณ และ รัชฎาภรณ์ ทองแป้น</i>	219

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม
ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง
MOTIVATION FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF THAI EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE PLASTIC PARTS
INDUSTRY, WHA EASTERN SEABOARD 1 INDUSTRIAL ESTATE
RAYONG PROVINCE

ศุภกิจ ปัญญารัตนะ^{1*} และ จิราพร ระโหฐาน²
Supakid Panyarattana^{1*} and Jiraporn Rahothan²

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 79 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000^{1,2}
Sripatum University Chonburi Campus, 79 M.1 Bangna-Trad Rd., Khlong Tamru Sub-district,
Muang District, Chonburi Province 20000^{1,2}

*Corresponding author E-mail: ballhcat@hotmail.com

(Received: Mar 9, 2019; Revised: Jun 1, 2019; Accepted: Jun 10, 2019)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง จำนวน 367 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.47) 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.28$) ด้านฝึกอบรมพัฒนา ($\beta = 0.22$) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ($\beta = 0.17$) และปัจจัยธำรงรักษา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\beta = 0.23$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.20$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.15$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.13$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = 0.10$) พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, อีสเทิร์นซีบอร์ด

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

ABSTRACT

The objective of this research were 1) To study the level of work efficiency of employees 2) To study the motivation and maintenance factors that affecting work efficiency of employees. The sample of this research were 367 employees by using questionnaires as a tool to collect data in the automotive plastic parts industry at WHA Eastern Seaboard 1 Industrial Estate Rayong province. The statistics of data analysis were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results of this research showed that 1) The overall work efficiency level of employees was the highest level ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.47) 2) The motivation factors were job characteristics ($\beta = 0.28$) the training ($\beta = 0.22$) the progress opportunities ($\beta = 0.17$) and the maintenance factors were salary and welfare ($\beta = 0.23$) the relationship with colleague ($\beta = 0.20$) the working environment ($\beta = 0.15$) the relationship with supervisor ($\beta = 0.13$) and the policy and administration ($\beta = 0.10$) found that there were a significant in the affecting work efficiency of employees at the level of 0.05.

KEYWORDS: Motivation Factors, Work Efficiency, Eastern Seaboard

บทนำ

อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นสิ่งที่มีรัฐบาลไทยให้ความสำคัญและให้การส่งเสริมมาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะแรกเน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยรัฐบาลมีมาตรการดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อาทิ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การลดภาษีนำเข้าชิ้นส่วนครบชุดสมบูรณ์ (Completely Knocked Down: CKD) ที่ใช้ประกอบรถยนต์ลงจากอัตราปกติ และการปรับขึ้นภาษีนำเข้ารถยนต์ประกอบสำเร็จรูป (Completely Built Up: CBU) ในอัตราสูงเพื่อเป็นข้อจำกัดในการนำเข้ารถยนต์เข้ามาจำหน่ายในประเทศ ในระยะต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศ โดยมีมาตรการส่งเสริมการ

ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์ในไทย อาทิ 1) การปรับขึ้นภาษีนำเข้าชิ้นส่วน CKD และรถยนต์สำเร็จรูป 2) การบังคับใช้ชิ้นส่วนรถยนต์ที่ใช้แหล่งวัตถุดิบในประเทศมาผลิต โดยกำหนดเป็นสัดส่วน (Local Content Requirements) 3) ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและผลักดันให้เกิดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีจากบริษัทข้ามชาติสู่บริษัทสัญชาติไทย ซึ่งผลจากนโยบายข้างต้นทำให้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเติบโตอย่างมากและมีผลให้ห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยเข้มแข็งขึ้น สะท้อนได้จากการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยไทย ใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 80 ของมูลค่าชิ้นส่วนที่ใช้ในการผลิตรถยนต์

ทั้งหมด ปัจจุบันไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทมากเป็นอันดับ 12 ของโลก อันดับ 5 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน แนวโน้มอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยในปี 2562-2563 จะมีแนวโน้มปรับตัวในทิศทางดีขึ้น จากการจำหน่ายรถยนต์ที่คาดว่าจะเติบโตต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก ซึ่งจะทำให้การผลิตรถยนต์ทุกประเภทของไทย มีปริมาณการผลิตอยู่ที่ 2.22-2.28 ล้านคัน ในปี 2562 และ 2.32-2.36 ล้านคัน ในปี 2563 (วรรณายงพิศาลภพ, 2561) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง เป็นหนึ่งในฐานการผลิต Automotive ที่สำคัญของประเทศซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 68 บริษัท ซึ่งมีอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทในนิคมนี้ ผู้วิจัยได้ทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นพลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ก่อตั้งปี พ.ศ. 2550 ซึ่งปัจจุบันบริษัทต้องเผชิญหน้ากับการเพิ่มขึ้นของคู่แข่งกันอย่างต่อเนื่อง ต้องแข่งขันด้านราคา ส่งงานให้ทันเวลา คุณภาพของสินค้าและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า ดังนั้นบริษัทมีความจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและคงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งเป้าไว้ เพราะพนักงานเปรียบ เสมือนกุญแจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีพนักงานซึ่งมีความพร้อม ความจริงใจ และความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ

เป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์กร อันจะนำพาให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่เหนือคู่แข่งอื่นอีกด้วย การสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กรและให้เกิดความสำเร็จจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนทำงานอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านี้คือการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลของการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักรอคอยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย (กานดา คำมาก, 2555) เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีไม่เพียงพอของความต้องการของบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงาน ความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอิร์ชเบอร์เกอร์ ในการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น กานดา คำมาก (2555) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อจะศึกษาหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หรืออรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้

และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความสำคัญของปัญหาตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง” ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารควรจะให้ความสนใจและตระหนักว่าความรู้สึกในด้านแรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และยิ่งอาจช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารให้มีความสนใจในปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บริษัทสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในขนาดตลาดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

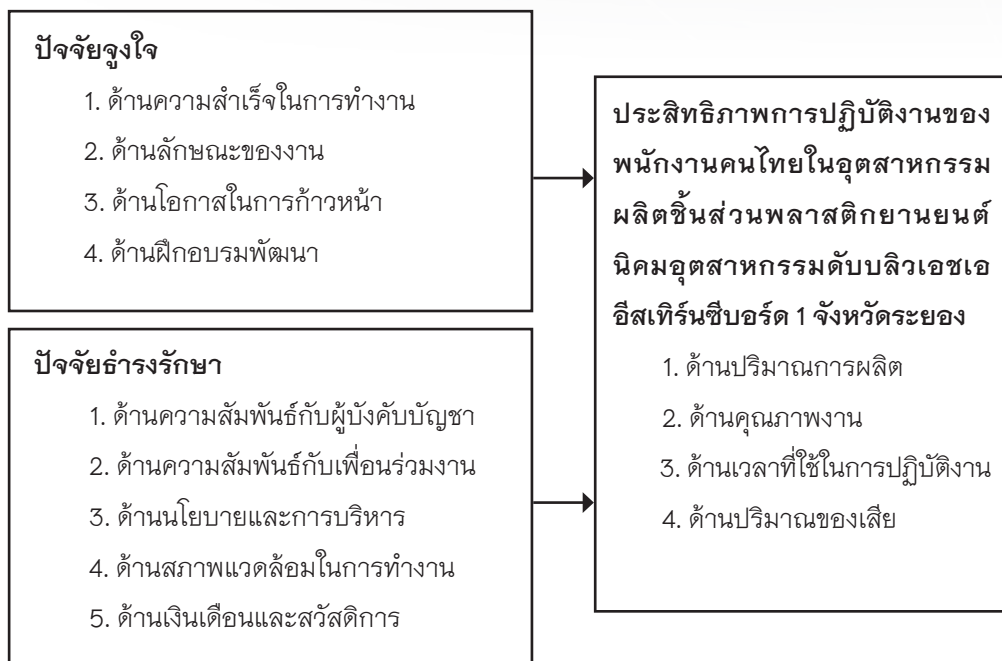
2. ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

2. ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานคนไทย ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง จำนวน 8 บริษัท พนักงานรวมทั้งหมด 4,451 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคนไทย 367 คน ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากแต่ละบริษัทมีขนาดจำนวนพนักงานแตกต่างกัน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรของแต่ละบริษัทต่อประชากรจำนวนทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากสูตรคำนวณและคัดเลือกพนักงานที่ผ่านการทดลองงานและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน แผนก และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์กร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 มีความเที่ยงตรงที่สามารถยอมรับได้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์จำนวน 367 คน โดยขออนุญาตผู้บริหารที่เป็นสมาชิกชมรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Club) ก่อนเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วยสมการพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน (นัยนา สุภาพ, 2558) ของปัจจัยจูงใจและค่าธรรมเนียมผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ	จำนวน (N=367)	ร้อยละ
ชาย	171	46.6
หญิง	196	53.4
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	82	22.3
26 - 30 ปี	79	21.5
31 - 35 ปี	93	25.4
36 - 40 ปี	65	17.7
มากกว่า 40 ปี	48	13.1
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	176	48.0
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	100	27.2
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	91	24.8
4. สถานภาพ		
โสด	147	40.0
สมรส	165	45.0
หย่าร้าง/หม้าย	55	15.0
5. ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	102	27.8
4-6 ปี	77	21.0
7-9 ปี	87	23.7
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	101	27.5

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.4 อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ

มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.0 และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	N = 367		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านฝึกอบรมพัฒนา	4.45	0.54	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.48	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงาน	4.37	0.53	มากที่สุด
4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	4.07	0.55	มาก
รวม	4.32	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านฝึกอบรมพัฒนา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48)

และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การศึกษาปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอัตรารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยอัตรารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	N = 367		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.55	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.38	0.54	มากที่สุด
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.37	0.63	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.55	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.25	0.59	มากที่สุด
รวม	4.35	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การศึกษาปัจจัยอัตรารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยอัตรารักษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.55) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.38$,

S.D.= 0.54) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.63) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ

4. การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานคนไทย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	N = 367		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณการผลิต	4.52	0.51	มากที่สุด
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.58	มากที่สุด
4. ด้านปริมาณของเสีย	4.34	0.58	มากที่สุด
รวม	4.45	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 การศึกษาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผลการสำรวจ ค่าเฉลี่ยระดับโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านปริมาณการผลิต ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณของเสีย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.23			7.13	0.00
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.07	0.07	4	1.45	0.15
2. ด้านลักษณะของงาน	0.28	0.32	1	5.94	0.00*
3. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	0.17	0.20	3	3.77	0.00*
4. ด้านฝึกอบรมพัฒนา	0.22	0.25	2	4.69	0.00*

* $p \leq .05$, $R^2 = 0.52$, $R = 0.72$, $F = 97.92$ *

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านฝึกอบรมพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยจูงใจมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 52 ส่วนอีกร้อยละ 48 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H1 และปฏิเสธ H0 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโดยรวม $H_0 =$ ปัจจัยจูงใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม $H_1 =$ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

งานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม = 1.23 + 0.28 (ด้านลักษณะของงาน) + 0.17 (ด้านโอกาสในการก้าวหน้า) + 0.22 (ด้านฝึกอบรมพัฒนา)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มี

ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโดยรวม

H_0 = ปัจจัยดำรงรักษาไม่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยรวม

H_1 = ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยรวม

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับ ที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.93			6.84	0.00
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.13	0.16	4	3.95	0.00*
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.20	0.23	2	4.74	0.00*
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.10	0.13	5	2.45	0.01*
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.15	0.18	3	3.74	0.00*
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.23	0.27	1	5.64	0.00*

* $p < .05$, $R^2 = 0.66$, $R = 0.81$, $F = 141.15^*$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยดำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยดำรงรักษามีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 66 ส่วนอีกร้อยละ 34 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยดำรงรักษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = a_1 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9, \text{ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ}$$

พนักงานโดยรวม = 0.93 + 0.13 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.20 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.10 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + 0.15 (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.23 (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนบุคคล ยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านฝึกอบรมพัฒนา และด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการ

ปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า พนักงานได้ถูกกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในงานแต่ละอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา มีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจนและเป็นธรรม (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ คนอง ปัญญา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับอรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยธำรงรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านการทำงาน ใส่ใจและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถพูดคุยมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ให้อำนวยความสะดวกสบาย บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สื่อสารนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ไปยังพนักงานทั่วทั้งองค์กรและบริษัทยังมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเหมาะสม สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับอรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจทำให้คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Emerson (1931) ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งมีสาระสำคัญเช่น กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน มีมาตรฐานเสร็จตามเวลา ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Put the Right Man on the Right Job) เพื่อทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจพร้อมที่จะเรียนรู้และทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

2. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ควรวางนโยบายพัฒนาพนักงานให้เติบโตขึ้นไปตามสายอาชีพอย่างชัดเจนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากระบบการประเมินผลงานที่ดีและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ด้านฝึกอบรมพัฒนา ควรวางระบบการฝึกอบรมที่ดีให้กับพนักงาน เช่น การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หรือส่งไปฝึกงานที่บริษัทแม่ที่ต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ระบบและกระบวนการทำงานตลอดจนเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการบริหารงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน สื่อสารไปยังพนักงานให้รับทราบอย่างทั่วถึง เข้าใจไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร แต่ละหน่วยงานต้องมีการวางแผนกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ กำหนดแนวทางการวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ คำปรึกษาในทุก ๆ ด้าน ใส่ใจและให้ความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร ที่ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เมื่อเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นแล้ว ทุกคนก็จะพร้อมให้ ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียว และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมี ประสิทธิภาพออกมา

7. ด้านสภาพแวดล้อมภายใน การ ทำงาน บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้กับ พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศถ่ายเทเพียงพอ ให้อำนวยความสะดวก อย่างสะดวกสบาย จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ ป้องกันอันตราย (PPE) พร้อมให้พนักงานสวม ใส่ เพื่อให้เขามีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติ งาน

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควร พิจารณานโยบายการสร้างแรงจูงใจในด้านค่า ตอบแทนและสวัสดิการให้สมควรแก่คุณวุฒิ ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน โดยการพิจารณาประเมินจากผลการปฏิบัติงาน สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรม

เดียวกันได้ พร้อมออกนโยบายการจ่ายเงิน เดือนตรงตามรอบระยะเวลาที่บริษัทกำหนด เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับ แบบสอบถาม ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในเชิงลึก ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนครอบคลุม มากยิ่งขึ้นและมีความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรจะขยาย ขอบเขตการศึกษาไปสู่เขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่เหมือนหรือแตกต่าง ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหาร สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปวางนโยบาย กลยุทธ์แผนงานที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถ แข่งขันได้ในอนาคต

3. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจตัวแปรใน ด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรั บผิดชอบต่องาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้าน การมีชีวิตส่วนตัว ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไป เพื่อสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปช่วย วางแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางใน บริหารงานและบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- คนอง ปัญญา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชูมิ โกะ สีดเฟรม ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ฉัญนันท์ บุญอยู่. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยยนต์ บัส บ้านโป่ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นัยนา สุภาพ. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท พี.เอส. อินทรูเมนท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- อรณัส จิโนวัฒน์. (2559). คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วรรณษา ยงพิศาลภพ. (2561). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม 2561-2563: อุตสาหกรรมรถยนต์. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/bank/th/Other/research/industry/industry-outlook.html?page=4>
- Emerson, H. (1931). *The twelve principles of efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.