

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

Factors affecting the productivity of employees Operating level

KYB (Thailand) Co., Ltd.

สกุณลาภ ชัยงาม

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sakunlap Young-Ngam

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ระดับความเชื่อมั่น 0.9 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One -Way ANOVA) แล้วนำเสนอผลการศึกษาด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 35-44 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี รายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาท พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการผลิตไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านตรงเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพของงาน และด้านตรงตามเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน; ปัจจัยด้านจิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการผลิต

ABSTRACT

This study is a research on factors affecting productivity of operational employees, KYB (Thailand) Co.Ltd, objective (1) to study personal factors affecting productivity of operational employees (2) To study the motivating factors affecting the productivity of the operational employees (3) To study the supporting factors affecting the productivity of the operating staff. Data were collected by using 5-level rating scale questionnaires from a sample of 400 people, having a confidence level of 0.9 and analyzed by descriptive statistics such as percentage, mean, and deviation. Standard Deviation analyzed inferential statistics by testing the difference between the two groups of mean by t – test, one-way analysis of variance F – test (One-Way ANOVA) , and presented. Study results with descriptive lectures.

The study found that. Most of the sample were male, 35-44 years old, marital status, education level, vocational education. Working time 5-10 years with more income 10,000-20,000 baht found that personnel with sex, age, status, education level Working time And incomes that different have no different production efficiency.

Motivating factors for operational success Acceptance The progress of the job The nature of the work and the responsibilities Affect the productivity of the employees in the operating level of production. Quality of work And side on time Statistically significant at 0.05.

Support factors for policy and administration Command Support Factors Salary support and benefits Support factors for job security And supporting factors in working environment Affect the productivity of the employees in the operating level of production. Quality of work And side on time Statistically significant at 0.05.

Keywords: motivation factors at work; sustaining factor in my work; production efficiency.

บทนำ

การปรากฏตัวขึ้นของ COVID-19 หรือ โควิณ่าไวรัส ส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย หนึ่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบไม่น้อยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 นี้ คือ “อุตสาหกรรมยานยนต์” สิ่งที่จะสะท้อนจากค่ายรถยนต์ต่างๆ รวมทั้งบริษัทผลิตชิ้นส่วน โดยออกมาประกาศปิดโรงงานชั่วคราว หยุดไลน์ผลิต เนื่องจากยอดขายลดลง ยอดขายที่ลดลงนั้นมาจากความกังวลของผู้บริโภคที่มีต่อสถานการณ์ COVID-19 ที่ทำให้การตัดสินใจซื้อต้องชะลอออกไป ไม่ใช่แค่ยอดขายรถในประเทศที่ลดลง ยอดการส่งออกไปต่างประเทศก็ลดลงเช่นเดียวกัน ซึ่งสาเหตุนี้มาทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ที่กำลังเผชิญกับภาวะที่ยากลำบากเช่นกัน

บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ผลิตใช้คอปส่งให้กับโรงงานประกอบรถยนต์ซึ่งได้รับผลกระทบอย่างมากเช่นกัน ยอดการสั่งซื้อลดลงกว่า 40% เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด โดยการลดค่าใช้จ่ายคงที่(Fixed cost) ค่าใช้จ่ายแปรผัน (Variable Cost) รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพการผลิตซึ่งส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลกระทบและผลประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์กรได้นั้นแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากแรงจูงใจเกิดจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การได้รับการยอมรับในผลงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอาจเกิดจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ อาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความเต็มใจในการสร้างผลงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด
3. ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 795 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 795 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คนแต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.2 ข้อมูลปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ
- 1.3 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

- 2.1 ข้อมูลประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านตรงตามเวลาที่กำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กร
3. เป็นประโยชน์ในการค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจ เรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในองค์กรที่เป็นรูปแบบการบริหารงานในลักษณะคล้ายกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Petersen และ Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานจะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม
3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Dual Factor Theory)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเอง

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การมอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ พนักงานมีความหมายต่อกระบวนการการทำงานเพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนเองและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Admin) หมายถึง นโยบายการหรือการบริหารขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา(Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่างๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นที่พอใจของพนักงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุขจึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

สรุปผลจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกนำเอาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค่าเงิน โดยใช้ทฤษฎีของ เฟรเดอริก เฮิร์ซเชมเบิร์ก มาประยุกต์ใช้ โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าเงิน เพื่อหาความสำคัญที่สามารถทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2563 โดยข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. จัดทำเอกสารขออนุญาต ถึงประธานกรรมการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี ประเทศไทย จำกัด ด้วยตนเองโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 400 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วยระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยเชิงปัจจัยค่าเงิน และจำแนกตามประสิทธิภาพการผลิตของพนักงาน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานข้อที่ 1: จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2: จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 3: จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 และเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 อายุ 25-34 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 อายุ 45-54 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และอายุ มากกว่า 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

3. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 สถานภาพ โสดจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 และสถานภาพหม้าย หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับอาชีวศึกษา จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และระดับประถมศึกษาจำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.5

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 2.2 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

7. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.69$) ด้านการได้รับการยอมรับมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.19$) ด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.51$) และด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.87$)

8. กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านที่ข้องในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.52$) ด้านการบังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.58$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.00$) ด้านความมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.41$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.39$)

9. กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานเป็นรายด้านดังนี้ ประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานด้านปริมาณการผลิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) ประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานด้านคุณภาพของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.92$)

และประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานด้านตรงตามเวลาที่กำหนดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$)

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของประสิทธิภาพการผลิตพบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านปริมาณการผลิต คิดเป็นร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า (Beta) ของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านปริมาณการผลิตมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต ด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 34.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า (Beta) ของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต ด้านตรงตามเวลา คิดเป็นร้อยละ 34.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า (Beta) ของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านตรงตามเวลามากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยปัจจัยค่าจูนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต ด้านปริมาณการผลิต คิดเป็นร้อยละ 45.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณา (Beta) ของปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านปริมาณการผลิตมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 35.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณา (Beta) ของปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการด้านตรงตามเวลา คิดเป็นร้อยละ 35.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณา (Beta) ของปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตด้านตรงตามเวลามากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยค่าจูนมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่

ต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ศึกษา “เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษา “เรื่องปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษา “เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตธนชาแนลจำกัด” ผลการ ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกวางแผนผลิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ศึกษา “เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มี เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน และปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพของงาน และด้านตรงตามเวลา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ มนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะ กระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการ ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ศึกษา “เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2558) ศึกษา “เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์อโศก จำกัด” ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์ อโศก จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ อโศก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 3: ปัจจัยปัจจัยจำนวนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจำนวนด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจำนวนด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยจำนวนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยจำนวนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจำนวนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพของงาน และด้านตรงตามเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1986) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีมิติด้านสัมพันธภาพ ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนมีมติว่ามีมาตรา้อยที่ไว้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งเสริมให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร ขันธพัด (2557) ศึกษา “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจำนวน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” พบว่าปัจจัยจำนวนด้านสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่องค์กรและด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง” พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

แนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ปัจจัยเชิงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดพลังที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ความพยายามและทุ่มเท หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ เสนอแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานเกิดภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างทำงานได้
2. ด้านการได้รับการยอมรับ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานยอมรับในความรู้ความสามารถ ควรมีการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือการให้รางวัลตอบแทนเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนให้พนักงานเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบุคคลภายในองค์กร มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
5. ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยค่าเงินเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานและเป็นเพียงตัวยับยั้งไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานในองค์กรย่อมต้องการได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ปัจจัยปัจจัยค่าเงินที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย เพื่อสร้างความ เข้าใจในการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อการบริหารงานชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน และการให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงาน ให้คำปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ อย่างเหมาะสม

4. ด้านความมั่นคงในงาน ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมทั่วไปเพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรกับประชากรกลุ่มอื่น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน

3. ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรเช่น ความเครียดในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮิตาชิคอมเพรสเซอร์(ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2553) แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ:กรณีศึกษาของ บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อภิชัย จตุพรวาที. (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุบล สัมฤทธิ์. (2556). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการเลขานุการ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

นัยนา สุภาพ. (2557) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทศพร ลีไพบูลย์. (2552) ปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปตท. เคมิคอล กรุ๊ป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภิชัย จตุพรวาที. (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: อินเทอร์เน็ต.