บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มการเจริญเติบโตและการขยายตัวทางเศรษฐกิจการค้า การลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในภาคการผลิต การส่งออก และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน การพัฒนาทางเทคโนโลยีและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้ประกอบการทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต การส่งออกต้องมีการแข่งขันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านคุณภาพสินค้า การลดต้นทุนการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย สนองต่อความต้องการของลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ และที่สำคัญนโยบายการเปิดเสรีทางการค้ายิ่งจะต้องทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต การส่งออกรถยนต์มีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อรองรับการขยายตัวและให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการแข่งขันที่ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน

ฉะนั้นอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โรงงานประกอบรถยนต์ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน การบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร การพัฒนากระบวนการผลิตเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการเป็นฐานการผลิตหลักอย่างยั่งยืนในอนาคต ซึ่งปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์นับว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย ที่สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ

ภายใต้วิสัยทัศน์ที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์แห่งเอเชีย (Detroit of Asia) หรือศูนย์กลางการผลิตรถยนต์แห่งเอเชียโดยสถาบันยานยนต์ เนื่องจากตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 เป็นต้นไป โดยมีแนวโน้มการขยายตัวของฐานกำลังการผลิตรถยนต์จากต่างประเทศจะมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตให้สูงขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณการผลิต ด้านต้นทุนการผลิต ระยะเวลาการผลิตและวิธีการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งได้ (วัลลภา ผาติวิกรัยวงศ์, 2547, หน้า 1-3)

จากการเจริญเติบโตของอัตราผลผลิตและความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปริมาณการผลิตและการจัดจำหน่ายรถยนต์ทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ ย่อมส่งผลดีต่อสาขาอุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ด้วย ซึ่งอุตสาหกรรมผลิตชิ้นประกอบรถยนต์ นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเคียงคู่กันมาตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยที่ทั้งนี้ในอดีตกฎเกณฑ์ที่ทางการบังคับให้โรงงานผลิตรถยนต์ต้องใช้ชิ้นส่วนผลิตภายในประเทศในสัดส่วนที่กำหนดเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ภายในประเทศ มีการนำเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานของรถยนต์แต่ละรุ่นที่บริษัทแม่เป็นผู้กำหนด โดยปัจจุบันการผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในประเทศไทยครอบคลุมถึงรายการชิ้นส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ตัวเครื่องยนต์ ระบบช่วงล่าง ระบบเบรกและคลัทช์ ระบบพวงมาลัย ระบบขับเคลื่อน และถ่ายทอดกำลัง ตัวถังของรถยนต์ ไปจนถึงอุปกรณ์ระบบไฟฟ้า อุปกรณ์เสริมและตกแต่ง ยางรถยนต์ อุปกรณ์พลาสติกและกระจกรถยนต์ ฯลฯ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2545, หน้า 1)

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาเพื่อยกระดับด้านกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ต้องคำนึงถึง แต่สิ่งเหล่านี้จะประสบผลสำเร็จไปไม่ได้ ถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร เพราะปัจจุบันปัจจัยที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ คน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นกับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ในการดำเนินงานขององค์กร (ปราชญา กล้าผจัญ, 2540, หน้า 56) เพราะคนมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ถ้าปราศจากบุคคลที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น (กัมพล นรพัลลภ, 2538, หน้า 2)

แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม” (Loundon & Della, 1993, p. 368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทำให้กับองค์กรนั้นด้วยความเต็มใจและความสมัครใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องคิดหาวิธีเพื่อสร้างแรงผลักดันที่ไปกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทุกคนเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานในสิ่งที่องค์การต้องการอย่างเต็มใจ และเต็มประสิทธิภาพจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเรียกวิธีนี้ว่า การจูงใจ (Motivation)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยยึดหลักตามทฤษฎีการจูงใจ (Theories of Motivation) ในการที่จะศึกษาถึงรายละเอียดของทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจและทฤษฎีกระบวนการจูงใจ เพื่อให้เกิดทัศนะแบบประสมประสานของกลไกการจูงใจ (Motivation Dynamics) ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวคอยกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้การจูงใจยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจไม่เห็นผลในทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอันนำไปสู่สภาวะการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น การรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์นี้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

4. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

5. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

6. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยของแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปประยุกต์ใช้และปรับปรุงให้เข้ากับการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

3. ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งมีกระบวนการผลิตในลักษณะเดียวกัน เพื่อสร้างเสริมปัจจัยแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

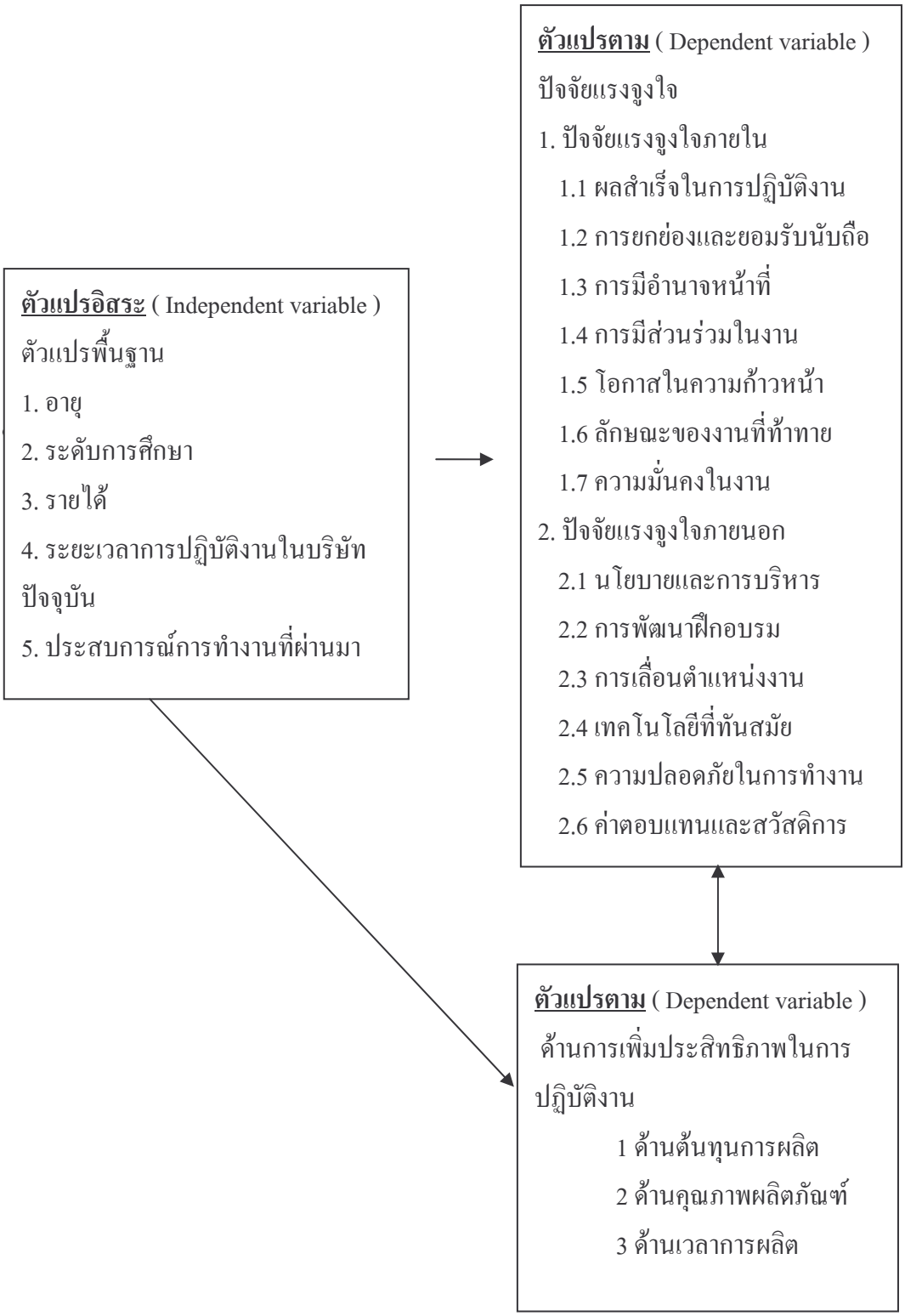
กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบทฤษฎีในการวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนัก งานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมารวมทั้งการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยภายในประเทศ ประกอบกับการรวบรวมผลงานวิจัยต่างประเทศมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยการประสมประสานจากการศึกษาทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจ และทฤษฎีกระบวนการจูงใจ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการให้รางวัล ความต้องการ การรับรู้ ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในกรณีศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยทางด้านตัวแปรตาม (Independent Variable) คือ

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Factors) ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การยกย่องและยอมรับนับถือ (Recognition) การมีอำนาจในหน้าที่

(Authorization) การมีส่วนร่วมในงาน (Participation) โอกาสทางด้านความก้าวหน้า (Possibility of Growth) ลักษณะของงานที่ท้าทาย (Challenge) ความมั่นคงในการทำงาน (Job of Security)

2. ปัจจัยของแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation Factor) อันได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) การพัฒนาฝึกอบรม (Training Development) การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Technology) ความปลอดภัยในด้านการทำงาน (Safety Performance) ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน (Reward) ด้านสวัสดิการ (Welfare) และจากการศึกษารวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านต้นทุนการผลิต (Cost) ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ (Quality) และด้านเวลาการผลิต (Time) มาใช้ประกอบการทำวิจัยทางด้านตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปออกมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

คำถามในการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกันหรือไม่

5. พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

6. ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันมีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

5. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

6. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

9. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันมีความแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

10. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

11. ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาภายใต้ขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งได้แบ่งปัจจัยแรงจูงใจ ออกได้เป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความมั่นคงในงาน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาทางด้านการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน และการเพิ่มค่าตอบแทน

2. กลุ่มประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ของปี พ.ศ.2550 รวมประชากรทั้งสิ้น 3,600 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ของเมื่อปี พ.ศ.2550 โดยการได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1967,

pp. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน จากประชากรทั้งหมด 3,600 คน

3. ตัวแปรในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

3.1.1 อายุ

3.1.1.1 21-25 ปี

3.1.1.2 26-30 ปี

3.1.1.3 31 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.2.1 มัธยมศึกษาปีที่ 6

3.1.2.2 ปวช., ปวส.

3.1.2.3 ปริญญาตรี

3.1.3 รายได้

3.1.3.1 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า

3.1.3.2 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

3.1.3.3 มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป

3.1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

3.1.4.1 1 ปี และต่ำกว่า

3.1.4.2 2-3 ปี

3.1.4.3 4 ปี ขึ้นไป

3.1.5 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

3.1.5.1 3 ปี และต่ำกว่า

3.1.5.2 3-5 ปี

3.1.5.3 5 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตามด้านปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน

3.2.1.1 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.2.1.2 การยกย่องและยอมรับนับถือ

3.2.1.3 การมีอำนาจในหน้าที่

3.2.1.4 การมีส่วนร่วมในงาน

3.2.1.5 โอกาสในความก้าวหน้า

3.2.1.6 ลักษณะของงานที่ท้าทาย

3.2.1.7 ความมั่นคงในงาน

3.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

3.2.2.1 นโยบายและการบริหาร

3.2.2.2 การพัฒนาการฝึกอบรม

3.2.2.3 การเลื่อนตำแหน่งงาน

3.2.2.4 เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.2.2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน

3.2.2.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.3 ตัวแปรตามด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3.1 ต้นทุนการผลิต

3.3.2 คุณภาพผลิตภัณฑ์

3.3.3 เวลาการผลิต

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ปัจจัยที่ชักนำให้บุคคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการมุ่งศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลภายใต้สภาวะของบุคคล ที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1.1 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.1.2 การยกย่องและยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความสามารถและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร

1.1.3 การมีอำนาจในหน้าที่ หมายถึง พนักงานได้รับการมอบหมายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้วยความไว้วางใจ โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสและอิสระในการตัดสินในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.1.4 การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การได้รับให้เป็นที่ปรึกษา การแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงาสน และเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จของงาน

1.1.5 โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง ช่องทางในการทำงานที่จะสามารถก้าวไปสู่หน้าที่การงานใหม่ในระดับที่สูงขึ้น

1.1.6 ลักษณะของงานที่ท้าทายหมายถึงพนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.1.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นคงในการทำงานจนเกษียณอายุงาน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยภายนอกของบุคคล ภายใต้สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากสายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดแผนงานที่เป็นแนวทางในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.2.2 การพัฒนาการฝึกอบรม หมายถึง พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตัวพนักงาน

1.2.3 การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

1.2.4 เทคโนโลยีที่ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิต

1.2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของบรรดาสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตราย การปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

1.2.6 การเพิ่มค่าตอบแทน หมายถึง การเพิ่มขอขึ้นเงินเดือน ตลอดจนกระทั่งเงินค่าสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เปรียบเทียบจากปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานที่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ดัชนีชี้วัดเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ต้นทุนการผลิต หมายถึง เงินที่ใช้ในการลงทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดในการผลิตสินค้าที่ให้เหมาะสมกับงานหรือการลงทุนที่ต่ำกว่า

2.2 คุณภาพผลิตภัณฑ์ หมายถึง คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์เป็นไปตามข้อกำหนดและเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน โดยมีรูปลักษณ์ที่ตรงกับความต้องของลูกค้าและความทนทานสามารถใช้งานภายในระยะเวลาที่ระบุไว้จากผู้ผลิต

2.3 เวลาการผลิต หมายถึง การดำเนินงานโดยให้แล้วเสร็จภายในของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการผลิตสินค้า