บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
5. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
6. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 36 ข้อจำแนกตามรายด้านดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน 7 ด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่อง และยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ท้าทายและความมั่นคงในงาน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบสอบถามมาตราส่วนซึ่งประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบลิเคอร์ท ลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะข้อคำถามเชิงบวก เป็นข้อคำถามเชิงสนับสนุน กำหนดระดับคะแนนดังนี้ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบลิเคอร์ท ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเชิงบวกทั้งหมด จำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยประสานงานตัวแทนหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 450 ฉบับ ในการรวบรวมและรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามของ

พนักงานระดับปฏิบัติการผู้วิจัยสามารถเก็บคืนได้จำนวน 430 ชุด ซึ่งเพียงพอกับกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจำนวน 397 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามลำดับขั้นตอนโดยจัดระเบียบข้อมูล และลงรหัสเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณหาค่าทางสถิติ ของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package of The Social Social Science/Personal Computer Plus) ประมวลผลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ประมวลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่

1. ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบ ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ และร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเปรียบเทียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

4. การวิเคราะห์การถดถอย แบบเส้นตรงพหุคูณ ใช้วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยเฉลี่ยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และมีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 29.3 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

น้อยที่สุดมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 28.6 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท/เดือนขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 ต่อเดือน และต่ำกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีและต่ำกว่าโดยคิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 3-5 ปี ซึ่งมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.9 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานที่อผ่านมามีจำนวนน้อยที่สุด 2 ปีและต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 28.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.55, SD=0.54) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$=3.68, SD=0.70) เป็นลำดับที่ 1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.66, SD=0.63) เป็นลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ($\overline{X}$=3.55, SD=0.70) เป็นลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\overline{X}$=3.52, SD=0.59) เป็นลำดับที่ 4 และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ($\overline{X}$=3.49, SD=0.75) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ($\overline{X}$=3.48, SD=0.68) เป็นลำดับที่ 6 ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ($\overline{X}$=3.45, SD=0.67) เป็นลำดับที่ 7

2.2 ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.45, SD=0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.60, SD=0.65) เป็นลำดับที่ 1 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$=3.50, SD=0.68) เป็นลำดับที่ 2 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\overline{X}$=3.48, SD=0.66) เป็นลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ($\overline{X}$=3.41, SD=0.82) เป็นลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\overline{X}$=3.40, SD=0.80) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$=3.30, SD=0.84) เป็นลำดับที่ 6

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.72, SD=0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$=3.75, SD=0.66) เป็นลำดับที่ 1 ด้านเวลาการผลิต ($\overline{X}$=3.73, SD=0.67) เป็นลำดับที่ 2 และด้านต้นทุนการผลิต ($\overline{X}$=3.67, SD=0.61) เป็นลำดับที่ 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

4.1 ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีและ 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และ ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน และ ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และ ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 2 ปี และต่ำกว่า

4.2 ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่จำแนกตามอายุพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีและระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าบรรดาพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 1 ปี และต่ำกว่า 141 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 2 ปี และต่ำกว่า

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์จังหวัดสมุทรปราการ การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุ

ระหว่าง 26-30 ปี และ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และ พนักงานระดับปฏิบัติการระดับการศึกษา ปวช-ปวส มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า และที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และมีระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปีและต่ำกว่า และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 2 ปี และต่ำกว่า แและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 3-5 ปี

6. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

6.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน

6.1.1 ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.59) ปัจจัยจูงใจภายในสามารถอธิบายได้ถึงความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตได้ 35%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน (β=.30) เป็นลำดับที่ 1 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (β=.16) เป็นลำดับที่ 2

ลักษณะงานที่ท้าทาย (β=.12) เป็นลำดับที่ 3 และการยกย่องยอมรับนับถือ (β=.11) เป็นลำดับที่ 4 และมีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ (β=.04) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (β=.00) เป็นลำดับที่ 6 และด้านโอกาสในความก้าวหน้า (β=-.02) เป็นลำดับที่ 7

6.1.2 ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (R=.59) ปัจจัยจูงใจภายในสามารถอธิบายความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตได้ 35%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 4 ด้าน โดยที่เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย (β=.23) เป็นลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงในงาน (β=.20) เป็นลำดับที่ 2 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (β=.17) เป็นลำดับที่ 3 และการยกย่องและยอมรับนับถือ (β=.16) เป็นลำดับที่ 4 และมีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (β=.05) เป็นลำดับที่ 5 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า (β=.00) เป็นลำดับที่ 6 และด้านการมีอำนาจในหน้าที่ (β=-.11) เป็นลำดับที่ 7

6.1.3 ด้านเวลาการผลิต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.59) ปัจจัยจูงใจภายในสามารถอธิบายความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตได้ 35%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลาการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย (β=.24) เป็นลำดับที่ 1 ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ (β=.17) เป็นลำดับที่ 2 และด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (β=.13) เป็นลำดับที่ 4 และพบว่า มีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (β=.05) เป็นลำดับที่ 4 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า (β=.07) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (β=.04) เป็นลำดับที่ 6 และด้านการมีอำนาจในหน้าที่ (β=-.05) เป็นลำดับที่ 7

6.2 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

6.2.1 ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.56) ปัจจัยจูงใจภายนอก สามารถอธิบายความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตได้ 31%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (β=.35) เป็นลำดับที่ 1 และด้านนโยบายและการบริหาร (β=.12) เป็นลำดับที่ 2 และมีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (β=.09) เป็นลำดับที่ 3 เทคโนโลยีที่ทันสมัย (β=.06) เป็นลำดับที่ 4 การพัฒนาฝึกอบรม (β=.03) เป็นลำดับที่ 5 และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (β=-.00) เป็นลำดับที่ 6

6.2.2 ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.60) ปัจจัยจูงใจภายนอกสามารถอธิบายความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตได้ 36%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 3 ด้าน ซึ่งได้เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (β=.38) เป็นลำดับที่ 1 และทางด้านนโยบายและการบริหาร (β=.21) เป็นลำดับที่ 2 และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย (β=.12) เป็นลำดับที่ 3 และมีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ ด้านการพัฒนาฝึกอบรม (β=.04) เป็นลำดับที่ 4 การเลื่อนตำแหน่ง (β=.04) เป็นลำดับที่ 5 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (β=-.12) เป็นลำดับที่ 6

6.2.3 ด้านเวลาการผลิต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.60) ปัจจัยจูงใจภายนอกสามารถอธิบายความผันแปร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตได้ 36%

พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลาการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (β=.23) เป็นลำดับที่ 1 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย (β=.23) เป็นลำดับที่ 2 และนโยบายและการบริหาร (β=.21) เป็นลำดับที่ 3 และมีด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาฝึกอบรม

(β=.11) เป็นลำดับที่ 4 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (β=-.03) เป็นลำดับที่ 5 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (β=-.06) เป็นลำดับที่ 6

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและปัจจัยภายนอกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา กุลนานันท์ ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาได้พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย ตามความคิดเห็นของนักวิจัยในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองปัจจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการ หรือความปรารถนาของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิด ก่อนที่บุคคลจะลงมือปฏิบัติ โดยเขาจะพิจารณาถึงความสามารถและความพยายามที่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการโดยการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน (ลัดดา กุลนานันท์, 2543, บทคัดย่อ)

ดังนั้นถ้าปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกแต่ละด้านสามารถตอบสนองในความต้องการ ความคาดหวังหรือความปรารถนาของบุคคลแล้ว ปัจจัยแรงจูงใจในด้านนั้น ที่มีผลต่อความคิดเห็นและส่งผลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้านไม่สามารถตอบสนองในความต้องการ ความคาดหวังหรือความปรารถนาของบุคคลได้อย่างเพียงพอทำให้ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจแต่ละด้านก็จะลดลง ซึ่งประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ดังต่อไปนี้ (Bateman & Snell, 1999, p.2)

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ตามความเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่าปัจจัยจูงใจภายในมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อด้านต้นทุนการผลิต ถ้ามีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้ต้นทุนการผลิต

การดำเนินการก็จะเพิ่มมากขึ้น มีผลต่อด้านความมั่นคงในงานทำให้มีการหลักประกันของความมั่นคงในการปฏิบัติงานบริษัทจะต้องจ้างงานถึงวัยเกษียณอายุและถือเป็นข้อตกลงของสัญญาจ้าง และพอใจในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มี งานนั้นมีความมั่นคงส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานช่วยให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และด้านการยกย่องยอมรับนับถือได้รับคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะในของท่านในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอีกด้านหนึ่ง ที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงาน ในการเริ่มต้นการปฏิบัติงานเป็นอีกด้านหนึ่ง ที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงานในการเริ่มต้นการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยผลจากการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผลงานที่น่าภาคภูมิใจกับตัวพนักงานเอง ดังที่ ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยตนเองนั้น จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนในการตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้นและเป็นแรงจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2544, หน้า 73-76)

1.1.2 ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานควรได้รับความยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและได้รับความร่วมมือและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยในเรื่อง เฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย หรือได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นว่าเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น การตัดสินใจแก้ปัญหาของท่านทำให้การผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยหรือไม่เกิดปัญหาทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอมา ฉะนั้นการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเองต้องมีความมั่นใจว่าจะไม่เกิดการผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไขตามมาภายหลังซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจและมอบอำนาจหน้าที่ให้พนักงาน

มีสิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ดังที่ สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน โดยการมอบอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยเรื่องความท้าทายในการปฏิบัติงานและการควบคุมผลการปฏิบัติงานของตนเอง (สมใจ ลักษณะ, 2544, หน้า 73-76)

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานจะต้องเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจะต้องมีส่วนรับรู้ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานนั้น ควรจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจ บุคลากรให้มีความรักในองค์การ บุคคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบส่วนร่วม คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยให้มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจ และอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด การสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวทางดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

1.1.5 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะต้องมีความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเองทำให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งต้องเป็นตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น ดังที่ ธัญญา ผลอนันต์ ได้กล่าวว่าองค์การควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพนักงานเกิดความพึ่งพอใจในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และควรเป็นงานที่มีโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางใจและความรู้สึกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ธัญญา ผลอนันต์, 2546, หน้า 77-78)

1.1.6 ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ทำให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่และควรเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวพนักงานเอง ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาถึง ลักษณะของเนื้องานว่างานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่มากน้อยเพียงใด ตลอดจนความยากง่ายของงานนั้น ๆ

1.1.7 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หลักประกันของความมั่นคงในการปฏิบัติงานบริษัทจะต้องจ้างจนกระทั่งถึงวัยเกษียณอายุ และถือเป็นข้อตกลงของสัญญาจ้าง รู้สึกพอใจในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ และคิดว่างานนั้นมีความมั่นคง มีความรู้สึกภูมิใจ และผูกพันต่อองค์กร ดังที่ โสภิตา เฟื่องทอง ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ส่วนด้านสภาพงานที่ทำและค่าตอบแทน มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง (โสภิตา เฟื่องทอง, ออนไลน์, 2545)

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอกมีผลต่อการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นว่า องค์การจะต้องมีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และมีระบบการควบคุมความปลอดภัยที่ดีเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน ในบรรดาหน่วยงานที่มีระบบการบริหารงานที่เป็นระบบและเอื้อประโยชน์ให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น โดยที่พนักงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มเติม และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ ในด้านเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีปะสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจภายนอก ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น องค์การจะต้องมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ระบบบริหารงานขององค์การนั้นต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังที่ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ และเสนอแนวความคิด แนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารบุคคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2.2 ด้านการพัฒนาฝึกอบรม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น การพัฒนาฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ในแต่ละหน่วยงานจะต้องมีการฝึกอบรม สัมมนาดูงาน และการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์การให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษา การจัดให้เข้าการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน เป็นต้น

1.2.3 ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานต้องได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยในเรื่องนี้ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ อาดัมส์ กล่าวไว้ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสบการณ์การศึกษา และความรู้ความสามารถ กับผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้น องค์การควรมีการแต่งตั้งอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะเป็นส่วนที่สำคัญของที่มาในการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่สูงขึ้น (Rue & Byars, 2000, p. 444)

1.2.4 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น การมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่แต่ละหน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ดังที่ วรจิตร หนองแก ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต จะมุ่งไปที่การใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อความต้องการให้เกิดผลตอบแทนมากกว่าต้นทุนของการลงทุน หลายบริษัทบรรลุถึงความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมด้วยการ

ประยุกต์ใช้วิทยาการด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สื่ออิเล็กโทรนิกส์ในการควบคุมกระบวนการ ระบบข้อมูล และการประยุกต์ใช้อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน เช่น การปรับปรุงเครื่องจักร วิทยาการออกแบบ การฝึกอบรม การออกแบบองค์กร และการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตให้สูงขึ้น (วรจิตร หนองแก, ออนไลน์, 2540)

1.2.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ในหน่วยงานต้องมีระบบควบคุมความปลอดภัยที่เข้มงวดมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน และเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและมีมาตรการในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ เพื่อป้องกันอันตรายที่ร้ายแรงและสามารถแก้ไขได้ทันทีเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานควรปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ดังที่ สุมน มาลาสิทธิ์ ได้กล่าวว่า การผลิตที่จะให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สถานที่ทำงานควรจะต้องเป็นกฎระเบียบปลอดภัย พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงาน สถานที่ทำงานควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ ซึ่งจะส่งผลให้ลดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ และพนักงานเองจะรู้สึกปลอดภัย (สุมน มาลาสิทธิ์, 2546, หน้า 374)

1.2.6 ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการเพิ่มค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เงินโบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการและการบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญของการจูงใจบุคลากร

2. จากการศึกษาระดับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถผลิตชิ้นงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยผลิตภัณฑ์ที่ได้จาการผลิตส่วนใหญ่ผ่ายเกณฑ์การตรวจสอบมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถส่งมอบชิ้นงานได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งในการปฏิบัติงาน

พนักงานจะให้ความสำคัญในเรื่องของต้นทุนการผลิตในการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้า ถ้าหากมีปริมาณการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานนั้นสามารถผลิตชิ้นงานได้เร็วยิ่งขึ้น ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อาจเนื่องมาจาก สภาพความพร้อมขององค์การและบุคลากรภายในองค์กร กล่าวคือ การผลิตที่จะให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สถานที่ทำงานควรจะต้องเป็นระเบียบ ปลอดภัย พนักงานมีระเบียบวินัยในกรปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ ซึ่งจะส่งผลให้ลดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ และพนักงานรู้สึกปลอดภัย และหน้าที่สำคัญบุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ทำงานได้สำเร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี ผลงานมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือคิดค้นเทคนิคดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีอยู่เสมอ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ (สุมน มาลาสิทธิ์, 2546, หน้า 374)

2.1 ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ต้นทุนการผลิตลดลง ดังที่ วิรัช สงวนวงศ์วาน ได้กล่าวว่าวิธีการที่จะให้อัตราส่วนของประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างง่าย ๆ ก็คือ การพยายามลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้ลดลง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547, หน้า 268)

2.2 ด้านคุณภาพการผลิต พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในทุกกระบวนการผลิตซึ่งส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ และผลิตภัณฑ์ที่ได้มีลักษณะการใช้งานและความทนทานตรงกับข้อที่กำหนดที่ระบุไว้ ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวจะเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพผลิตภัณฑ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การพิจารณาตัวชี้วัดพิจารณาในมิติของประสิทธิภาพในการทำงานว่าได้มีการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างคุ้มค่า เหมาะสมหรือไม่เพียงใด ซึ่งสามารถกำหนดโดยการพิจารณาในด้านคุณภาพ สำหรับสินค้าที่จับต้องไม่ได้ จะเป็นการพิจารณาถึงคุณสมบัติของสินค้าเป็นการพิจารณาว่าเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ ความเชื่อถือได้ เป็นการพิจารณาว่าสินค้าจะ

ปฏิบัติงานได้ตรงตามข้อกำหนดทุกครั้ง โดยไม่มีความเบี่ยงเบน รูปลักษณ์ เป็นการพิจารณาว่าสินค้ามีรูปลักษณ์ตรงตามที่ลูกค้าต้องการ และความทนทาน เป็นการพิจารณาว่าสินค้าสามารถทนทานต่อการใช้งานได้ภายในระยะเวลาหรือภายในจำนวนครั้งที่ระบุไว้โดยผู้ผลิต

2.3 ด้านเวลาการผลิต พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถส่งมอบชิ้นงานได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ และมีการใช้ทักษะความสามารถและความชำนาญในการผลิตประกอบชิ้นงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นทำให้ระยะการผลิตลดลงและอยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดอีกด้านหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพิจารณาตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานว่าได้มีการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างคุ้มค่า เหมาะสมหรือไม่เพียงใด ซึ่งสามารถกำหนดโดยการพิจารณาในด้านเวลา เป็นการพิจารณาว่ากิจกรรมใด ๆ สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

3.1 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัย ที่ได้ทำการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อผูกมัดของงานและความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเป็นความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกของงานที่ปฏิบัติและข้อผูกมัดของงาน ซึ่งความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต คุณภาพการผลิตภัณฑ์ และเวลาการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) จากการทดสอบด้านความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตมากกว่าบรรดาพนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีขึ้นไป (De Klerk, Online, 2002)

3.2 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่าง

กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อผูกมัดของงานและความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพการผลิตภัณฑ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเวลาการผลิต พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และบรรดาพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

3.3 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีรายได้แตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ดี เคริค ที่ได้ทำการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อผูกมัดของงานและความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเป็นความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกของงานที่ปฏิบัติ และข้อผูกมัดของงาน ซึ่งความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากความแตกต่างทางด้านรายได้ ที่มีผลต่อความตั้งใจของบุคคลที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่าและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

3.4 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทีมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ ไทโบเลท ที่ได้ทำการศึกษาด้านเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจภายใน การจูงใจภายนอกและข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานขององค์การ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในสภาพแวดล้อมของยุโรป ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่มีผลต่อข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปีขึ้นไป (Tribolet, Online, 2004)

3.5 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การการทำงานแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของซอ ที่ทำการศึกษาบทบาทของประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความรู้สึก และการกระทำในการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านองค์ประกอบในการตัดสินตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไปมีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์และด้านเวลาการผลิตมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี (Seo, Online, 2003)

3.6 ผลการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การการทำงาน แตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความรู้สึก และการกระทำในการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านองค์ประกอบในการตัดสินตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วงระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี

จากการเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการอภิปรายที่ได้จากการศึกษาดังนี้ จากความแตกต่างทางด้าน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากอุตสาหกรรมยานยนต์จัดอยู่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่สร้างรายได้ถึงถึง 16% ของการขยายตัวเศรษฐกิจของไทย และมีการจ้างงานถึง 8% ของปริมาณการจ้างงานรวมทั้งประเทศ ดังนั้นการคัดเลือกพนักงาน เพื่อจัดสรรเข้าไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ พนักงานจะถูกคัดเลือกตามคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพราะคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะบ่งบอกถึงความแตกต่างในการใช้ความคิด และทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังที่ วรจิตร หนองแก ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล นั้นจะถูกกำหนดตามคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งลักษณะเฉพาะบุคคลเหล่านี้จะเป็นอีกตัวเลือกหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการพิจารณา เพื่อแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (วรจิตร หนองแก, ออนไลน์, 2540)

การอภิปรายผลจากการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

4. ผลการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย

4.1 ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตมากที่สุด

4.2 ปัจจัยจูงใจภายนอก ทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตมากที่สุด

4.3 ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มากที่สุด

4.4 ปัจจัยจูงใจภายนอก ทางด้านความปลอดภัยในด้านการทำงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มากที่สุด

4.5 ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาการผลิต

4.6 ปัจจัยจูงใจภายนอก ด้านความปลอดภัยในทางด้านการทำงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาการผลิต

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และลักษณะของงานที่ท้าทาย เป็นด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพบว่าด้านความมั่นคงในงาน เป็นด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การยกย่องยอมรับนับถือ และตามลำดับ ดังนั้นเพื่อเป็นสร้างการจูงใจให้เกิดกับพนักงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและคอยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเกิดความมั่นใจมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และควรมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารควรมีการจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน โดยให้พนักงานได้มีส่วนรับรู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งงานที่มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ควรเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ และความถนัดในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นนอกจากการกระตุ้นด้วยปัจจัยแรงจูงใจภายนอกเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงควรคำนึงและนำปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และทางด้านนโยบายและการบริหาร เข้ามาใช้เพื่อจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยองค์การจะต้องมีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เข้มงวดในการปฏิบัติงานและด้านนโยบายและการบริหารก็จะต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การต้องนำมาปรับใช้กับให้เหมาะกับลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านโอกาสในความก้าวหน้า และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้านการพัฒนาฝึกอบรม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษา พบว่า ถึงแม้จะเป็นด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่พบว่า ทุกด้านล้วนแต่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติในลำดับรองลงมา ฉะนั้นแล้ว ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในทุก ๆ ด้าน แม้จะเป็นปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เพราะถ้าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ขาดหายไปหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเพียงพอ การปฏิบัติงานของพนักงานก็จะลดน้อยลง เพราะขาดปัจจัยจูงใจซึ่งอาจส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลงด้วย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรศึกษาถึงรายละเอียดของปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้าน ว่ายังขาดในเรื่องใดบ้าง หรือพนักงานยังมีความต้องการในเรื่องใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ซึ่งจากการพิจารณาความคิดเห็นรายด้านของปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของพนักงานฝ่ายวางแผนการผลิต โรงงานประกอบรถยนต์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดผลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ ของปัจจัยทั้งสองด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน