



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท
ABC จำกัด



ภาณุวัตร นีวันติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท
ABC จำกัด



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Work motivation affecting job performance of production operator of ABC company



PANUWAT NIWANTI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2022
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ภาณุวัตร นิวันติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.สุรดี สุพิชญางกูร)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

กรรมการ

(ดร.สุรดี สุพิชญางกูร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษญา สง่าโยธิน)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63710006: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, การทำงาน, การผลิต

กานูวัตร นินันดิ : แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. (Work motivation affecting job performance of production operator of ABC company) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรติ สุพิชญางกูร, D.I.B.A. ปี พ.ศ. 2565.

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัดจำนวน 288 คน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวน (One-way ANOVA) การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis: MRA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-40 ปี แพนก A อายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี รูปแบบสัญญาจ้างเป็นพนักงานรายวัน (sub-contract) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ แพนก อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับตัวแปรเพศของพนักงานนั้น พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของหัวหน้างานแล้วพบว่ามุมมองที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

63710006: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: motivation, performance, production

PANUWAT NIWANTI : WORK MOTIVATION AFFECTING JOB
PERFORMANCE OF PRODUCTION OPERATOR OF ABC COMPANY. ADVISORY
COMMITTEE: SURAT SUPITCHAYANGKOOL, D.I.B.A. 2022.

The work motivation that affects the performance of the production operator of ABC Co., Ltd. is quantitative research. Data were collected using questionnaires from 288 employees of ABC Company Limited. The hypothesis was tested by t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis (MRA). The majority of the samples were male, aged 36-40 years, worked in Department A, had 6-10 years of experience, and were hired on a contract basis as a daily employee or subcontractor. Results of hypothesis testing, it was discovered that there was no significant difference in performance between samples with different ages, departments, years of employment, and types of employment contracts. However, when compared employee gender variables, it was discovered that male and female employees performed differently, with male employees being more efficient than female employees. The motivation factor consisted of recognition factor, personal life factor, responsibility factor, acceptance factor, relationship with colleagues factor, performance and achievement factor, compensation and benefits factors can influence work efficiency. In addition, when comparing the work efficiency from the employee's perspective and the work efficiency from the supervisor's point of view, it was found that there were different perspectives on the efficiency of work.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จสมบูรณ์ขึ้นมาได้ หากปราศจากความเมตตา กรุณาจาก ท่านอาจารย์ ดร. สุรติ สุพิชญางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน ทั้งการวางเค้าโครง แนวทางการเขียนเนื้อหาและบทวิเคราะห์ ตลอดจนการ กำหนดกรอบเวลาในการเสนอความคืบหน้าของงาน และท่านอาจารย์ยังได้สละเวลาอันมีค่า ตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยของผู้เขียนอีกด้วย ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งใจและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและ เป็นกำลังใจให้ ผู้เขียนตลอดมา รวมทั้งเพื่อน ๆ Ex-MBA รุ่นที่ 46/1 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือ ให้ คำปรึกษาต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลในการทำ แบบสอบถามอันมีประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัย และเป็นส่วนสำคัญ มากที่สุดในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่บุษบา นินันติ ที่ท่านช่วยสนับสนุนในด้านการศึกษาแก่ ผู้เขียนมาตั้งแต่วัยเยาว์ ให้ความรัก ความเข้าใจและเป็นกำลังใจสำคัญให้ ซึ่งทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ โดยหากงานนิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์และคุณค่าทางการศึกษาอยู่บ้าง ผู้เขียนขอยก ความดีทั้งหมดแก่ท่านอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรติ สุพิชญางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน และกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่าน รวมทั้งกราบเป็นกตเวทิตาแก่บิดา มารดา คณาจารย์และผู้มี พระคุณที่ได้อบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ความเมตตา แก่ผู้เขียน แต่หากงานนิพนธ์ฉบับนี้ มีความบกพร่อง ประการใด ผู้เขียนขออ้อมรับความผิดพลาด ไว้แต่เพียงผู้เดียว

ภานุวัตร นินันติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าวิจัย	3
สมมติฐานของการค้นคว้าวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2	9
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีแรงจูงใจ	9
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg)	10
แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	16

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	18
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC จำกัด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3	25
วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด.....	25
เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย.....	28
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	30
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	30
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4	35
ผลการวิจัย.....	35
ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม.....	35
บทที่ 5	74
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย	76
ข้อจำกัดของการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก	84
ภาคผนวก ข	94

ภาคผนวก ก110

ประวัติย่อของผู้วิจัย113



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 งานวิจัยที่ได้มีการนำทฤษฎีมาใช้ในการอ้างอิงในตัวแปรอิสระ	15
ตารางที่ 2 ประเภทของอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (สุรพงศ์ คชชา, 2561).19	19
ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละแผนก	25
ตารางที่ 4 ค่าจำนวนประชากรตัวอย่างเพิ่มเติมของแต่ละงานวิจัย	27
ตารางที่ 5 จำนวนประชากรตัวอย่างของแต่ละแผนก	28
ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	32
ตารางที่ 7 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามเพศ	35
ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามอายุ	36
ตารางที่ 9 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามแผนก.....	36
ตารางที่ 10 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามอายุงาน	37
ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามรูปแบบสัญญาจ้าง	37
ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน	38
ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับ	39
ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	40
ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านลักษณะงานที่ทำ	41
ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความรับผิดชอบ	42
ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	43
ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	44
ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	45
ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	46
ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านตำแหน่งงาน	47

ตารางที่ 22 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	48
ตารางที่ 23 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านชีวิตส่วนตัว.....	49
ตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านสภาพการทำงาน.....	50
ตารางที่ 25 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	51
ตารางที่ 26 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านปริมาณงาน.....	52
ตารางที่ 27 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านคุณภาพงาน.....	53
ตารางที่ 28 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านเวลา.....	54
ตารางที่ 29 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าใช้จ่าย.....	55
ตารางที่ 30 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านปริมาณงาน.....	56
ตารางที่ 31 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านคุณภาพงาน.....	57
ตารางที่ 32 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านเวลา.....	58
ตารางที่ 33 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าใช้จ่าย.....	59
ตารางที่ 34 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 35 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน).....	61
ตารางที่ 36 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน).....	62
ตารางที่ 37 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตารางที่ 38 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตารางที่ 39 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตารางที่ 40 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตารางที่ 41 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....	68
ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ Stepwise multiple linear regression analysis.....	68

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ Stepwise multiple linear regression analysis70

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ independent sample t-test.....72

ตารางที่ 46 ตารางสรุปสมมติฐาน.....73



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....4



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศ โดยเริ่มให้การส่งเสริมการลงทุนในการตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศขึ้นในปี พ.ศ. 2504 นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านนี้อย่างจริงจัง ในระยะนั้นการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศยังเป็นการผลิตชิ้นส่วนเพื่อการขายอะไหล่เป็นส่วนมาก ต่อมาเมื่อโรงประกอบรถยนต์เพิ่มขึ้น การผลิตชิ้นส่วนจึงพัฒนาเป็นการผลิตในเชิงอุตสาหกรรม โรงงานประกอบรถยนต์เริ่มใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์จึงเกิดการขยายตัวไปอย่างต่อเนื่อง (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย, ม.ป.ป.)

สินค้าอุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์ เป็นสินค้าที่ส่งออกไปจำหน่ายในต่างประเทศเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยสามารถส่งออกสินค้าที่เป็นอุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์สูงที่สุดเป็นมูลค่าถึง 927,501 ล้านบาท (ข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์) จากนั้นในช่วงเวลาปลายปี พ.ศ. 2562 ก็เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น เกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เกิดขึ้น ส่งผลทำให้เศรษฐกิจในประเทศไทยและเศรษฐกิจในหลายประเทศของโลกเกิดการชะลอตัวเป็นอย่างมาก จากข้อมูลการส่งออกสินค้าอุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีมูลค่าการส่งออกสินค้าอยู่ที่ 659,509 ล้านบาท ซึ่งมีอัตราเติบโตลดลง -20% เมื่อเทียบกับมูลค่าการส่งออกในปีพ.ศ. 2562 ที่มีมูลค่าการส่งออกของสินค้าอุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์อยู่ที่ 846,435 ล้านบาท (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, ม.ป.ป.) จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากวิกฤตในครั้งนี้ ส่งผลต่อการส่งออกสินค้าอุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์เป็นอย่างมาก จากผลกำไรของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนประกอบของรถยนต์ที่ลดลง อันเนื่องมาจากยอดขายในการขายสินค้าที่ลดลง

ดังนั้นการบริหารธุรกิจในสถานการณ์ที่ยอดขายในการขายสินค้าที่ลดลง วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ธุรกิจมีกำไรเพิ่มขึ้นได้ คือการที่ผู้ประกอบการธุรกิจจะต้องมุ่งไปยังวิธีการที่จะลดต้นทุนให้แก่ธุรกิจโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นจะทำให้ปริมาณของงานและคุณภาพของงานเพิ่มมากขึ้น โดยพนักงานทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งจะทำให้ธุรกิจสามารถควบคุมต้นทุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการค้นหาและระบุสาเหตุแรงกระตุ้นและจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมไว้เป็นการล่วงหน้าก่อน ดังนั้นการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจจึงมีความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ มีประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารงานและการบริหารบุคคล ในอันที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรหรือหน่วยงาน (2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบและควบคุมการทำงานของพนักงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะมีส่วนช่วยทำให้องค์การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน รวมทั้งการดำเนินงานจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ผู้บริหารจะดำเนินการไปได้ดีมีประสิทธิภาพโดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการตัดสินใจในเรื่องต่างๆขององค์การได้ทั้งในลักษณะที่เป็นแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดพลังร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (3) ความสำคัญต่อบุคลากร โดยถือว่าคนมีคุณค่าอย่างยิ่งขององค์การ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานโดยอุทิศแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน เพื่อส่งผลให้องค์การได้รับผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (ชุศักดิ์ เจนประโคน, 2555)

แรงจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อนผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ส่งผลต่อพฤติกรรมและกำลังใจ ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีความมุ่งมั่น มีพลังในการขับเคลื่อนที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทฤษฎีสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานคือทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และ (2) ปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานบริษัท ABC จำกัด เห็นว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ซึ่งประโยชน์ของงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

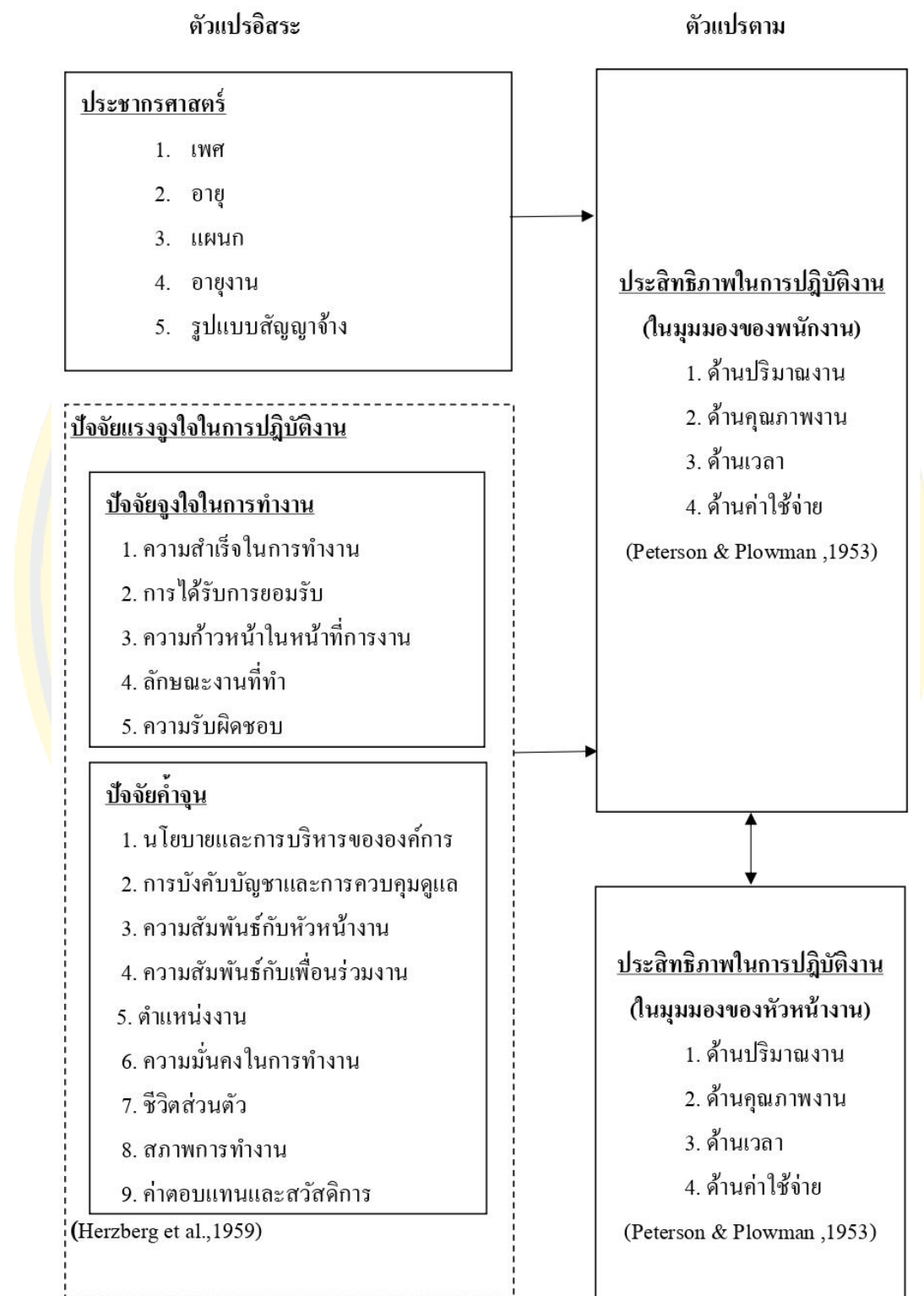
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายผลิตในบริษัทที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายผลิตในบริษัท ABC จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน

สมมติฐานของการค้นคว้าวิจัย

1. พนักงานที่มีประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจของการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายผลิตบริษัท ABC จำกัด
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานมีมุมมองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายผลิต หรือฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ด้านเนื้อหาศึกษาครั้งนี้ คือ มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัดเท่านั้น

ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำกัด

ด้านระยะเวลาในการดำเนินวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม 2564 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565

นิยามศัพท์

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจหรือความรักในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจหรือความไม่รักในการทำงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายและกำหนดระยะเวลา การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น จนถึงการได้รับความสนใจจากองค์กรจากผลงานของพนักงานเองและความสามารถหรือทักษะที่พนักงานได้แสดงให้องค์กรได้รับรู้

การได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการกล่าวยกย่องชมเชยและการกล่าวคำให้กำลังใจ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานโดยการรับตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น หรือการได้รับการประกาศในการเลื่อนขั้นสูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง บทบาทหน้าที่ทั้งหมดและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยลักษณะของงานและการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจตรงกับความต้องการของพนักงาน ต้องมีการใช้ความคิดที่แปลกใหม่ มีความสร้างสรรค์ มีอิสระ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญ อีกทั้งท้าทายทักษะ ความสามารถของพนักงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงานและความรู้ที่พนักงานเคยได้รับ หรือได้ศึกษามา

ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่การงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานหรือจากองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคคลผู้มีความรับผิดชอบที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน ตรวจสอบติดตาม ดำเนินการเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่หัวหน้างานหรือทางองค์กรกำหนด โดยยอมรับผลการกระทำที่เกิดจากความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นในความดูแลทั้งในด้านดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรเพื่อกำหนดและควบคุมดูแลการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน วิธีการจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งควรมีการแบ่งงานแบบไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีความชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีอำนาจยกเลิกเพิกถอนหรือสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกระทำนั้นได้ โดยลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ดี ควรมีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานที่มีความชัดเจน การสั่งงานโดยการสอนหรือให้คำแนะนำให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา หรือรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนม ความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความคิดเห็นถึงปัญหา และข้อเสนอแนะจากประสบการณ์การปฏิบัติงานต่อหัวหน้างาน เพื่อนำไปสู่พัฒนากระบวนการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยา ท่าทางหรือวาจาที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนมทั้งวาจาและการกระทำ ความจริงใจที่มีให้กัน การแบ่งปันและความช่วยเหลือในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนม มีความเห็นใจ มีความจริงใจ การรับฟังคำแนะนำและความช่วยเหลือ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน

ตำแหน่งงาน คือ ระดับในการทำงานในองค์กรที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในงานรวมทั้งความมั่นคงในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะและกิจกรรมของบุคคลที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก่ ความสะดวกสบายของการเดินทางมาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ในที่อยู่อาศัย สุขภาพ และสภาพจิตใจ ซึ่งมักจะได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่อยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับให้ทำ

สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป การระบายอากาศที่ดี ปราศจากกลิ่นรบกวน บรรยากาศในการทำงานรู้สึกสบายไม่อบอ้าว ระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรขององค์กรทั้งในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนซึ่งควรมีความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน หรือผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักร้อน เงินสำรองเลี้ยงชีพ และเงินโบนัส เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ในทุกด้าน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน หมายถึง ลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการผลิตผลงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผลงานต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามแผนงานที่องค์กรวางไว้และเป็นไปตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการผลิตผลงานให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจและเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร

ประสิทธิภาพในด้านเวลา หมายถึง ลักษณะความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรในการผลิตผลงานโดยใช้เวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามระยะเวลาที่วางแผนหรือกำหนดไว้

ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ลักษณะความสามารถในการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานได้อย่างมีความเหมาะสมกับงานที่ทำและเหมาะสมวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่าควรจะต้องมีการลงทุนที่น้อยและได้ผลประโยชน์หรือผลกำไรสูงที่สุด ใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณ คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความรู้ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 1 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg)
- 3 แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 5 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
- 6 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC
- 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ซูส์คัต์ เจนประโคน (2557) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจเกิดจากกลุ่มความคิดสำนักต่างๆ ซึ่งได้พากันตั้งสมมติฐานขึ้นมาแล้วจึงทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่า “สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดมาเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น” ดังนั้น ในการอธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ การขาดแคลนในร่างกายหรือในตัวบุคคลรวมไปถึงความบกพร่องต่างๆในร่างกายด้วย ความต้องการเหล่านี้อาจจะมิทั้งรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นกระบวนการทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อ และที่ไม่ใช่เกิดจากทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อก็ได้ เช่น ความต้องการอาหาร (เกิดจากทางกายหรือ ทางเนื้อเยื่อ) และความต้องการที่มีเกียรติยศชื่อเสียง (มิได้เกิดจากทางกายหรือเนื้อเยื่อ)
2. จุดหมายปลายทาง (Goal) คือ ผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยมีภาวะหรือเงื่อนไขเป็นปัจจัยให้เกิดสิ่งจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นๆ ซึ่งภาวะ หรือเงื่อนไขนี้เองจะทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นได้

การแสดงความคิดเห็นและการอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่างกันจะมีอยู่หลายกลุ่ม ความคิดสำคัญ ได้แก่ กลุ่มนิยมเรื่องความไหวตัวของจิตใจ กลุ่มนิยมเรื่องการกระทำ และกลุ่มนิยมเรื่องความคิดเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งความคิดทั้งสามกลุ่มดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีผู้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้นไปอีกระยะเวลาต่อมา จึงทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆขึ้นมาหลายทฤษฎี

สมใจ ลักษณะ (2549) ได้อธิบายถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้วยแนวคิดการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด จะเกิดจากสาเหตุหลายประการ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจการเกิดพัฒนาแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา

แรงจูงใจ คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรืองดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่าสิ่งจูงใจ เช่น เงิน เกียรติยศ

ความต้องการ เป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของมนุษย์จะทำพฤติกรรมเพื่อหลบเลี่ยงห่างไกลจากสภาพความทุกข์ทรมานไม่สบายใจ เจ็บปวด ขาดแคลนบกพร่อง ในขณะเดียวกันมนุษย์จะทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งความสุขความพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

สมใจ ลักษณะ (2549) ได้อธิบายถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ไว้ดังนี้

เฮอร์ซเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีในปี ค.ศ.1959 ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 สาเหตุ หรือ 2 องค์ประกอบ จึงมักเรียกทฤษฎีของเขาว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ ใน 2 องค์ประกอบนี้ คือองค์ประกอบสุขอนามัย และสิ่งจูงใจ โดยมีสาระสำคัญคือ

1. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย หรือสภาพการทำงานภายนอก ถ้าจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงานลง แต่ถึงมีองค์ประกอบนี้สมบูรณ์ก็ไม่ได้ช่วยทำให้บุคคลรักและพอใจในงานแต่อย่างใด เพราะการลดความไม่พอใจในงาน เป็นคนละเรื่องกับความรัก และพอใจในงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สอง องค์ประกอบด้านสุขอนามัย คือการจัดลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพและทางสังคม ให้ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับ

- เงินเดือน รายได้
- ความมั่นคงในการทำงาน
- สถานะ ตำแหน่ง หน้าที่
- สภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน
- สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้
- ลักษณะการบังคับบัญชา
- คุณภาพของการช่วยเหลือแนะนำ
- คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และกับผู้มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า

2. องค์ประกอบสิ่งจูงใจ หรือสภาพการทำงานภายใน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรักพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร แต่ถ้าขาดองค์ประกอบนี้ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้ เน้นที่ลักษณะเนื้องานโดยตรง เช่น

- งานตรงความถนัด ความสนใจ
- ได้งานตรงความสนใจ
- งานท้าทาย
- ตัดสินคุณค่าของคนที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน
- การเห็นแนวทางเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีเฮอริเบอร์ก

เป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการบุคลากรในองค์กร ที่ชี้แนะการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะสุขอนามัยต่อการทำงานเพื่อให้สงวนรักษาคงสภาพผู้ปฏิบัติงาน

ให้อยู่กับองค์กรไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพราะการจัดองค์ประกอบสุขอนามัยจะช่วยกำจัดความรู้สึกไม่พอใจงานออกไปจากบุคลากร

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่มีการพัฒนา โดยเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในช่วงปี ค.ศ. 1950-ค.ศ. 1969 ที่ใช้หลักความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยนำมาจาก 2 แนวคิด คือ การพิจารณาจากขอบเขตจากความพึงพอใจไปจนถึงการพิจารณาความไม่พึงพอใจ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน และการพิจารณาจากขอบเขตจากความไม่พอใจไปยังการไม่มีความไม่พอใจ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคำนึงในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่เป็นการจูงใจหรือเรียกอีกอย่างได้ว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยนี้จะเป็นการจูงใจเพื่อกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเทียบกับสภาวะที่ไม่มีปัจจัยจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน คือการที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายและกำหนดระยะเวลา การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น จนถึงการได้รับความสนใจจากองค์กรจากผลงานของพนักงานเองและความสามารถที่พนักงานได้แสดงในองค์กรได้รับรู้

2) การได้รับการยอมรับ คือการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการกล่าวชมเชยและการกล่าวคำให้กำลังใจ

3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานโดยการรับตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น หรือการได้รับการประกาศในการเลื่อนขั้นสูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม

4) ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง บทบาทหน้าที่ทั้งหมดและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยลักษณะของงานและการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจตรงกับความต้องการของพนักงาน ต้องมีการใช้ความคิดที่แปลกใหม่ มีความสร้างสรรค์ มีอิสระ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญ

อีกทั้งทำลายทักษะ ความสามารถของพนักงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงานและความรู้ที่พนักงานเคยได้รับ หรือได้ศึกษามา

5) ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่การงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานหรือจากองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคคลผู้มีความรับผิดชอบที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน ตรวจสอบติดตามดำเนินการ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่หัวหน้างานหรือทางองค์กรกำหนด โดยยอมรับผลการกระทำที่เกิดจากความรับผิดชอบของตนเองและผู้อยู่ในความดูแลทั้งในด้านดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เพื่อกำหนดและควบคุมดูแลการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน วิธีการจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งควรมีการแบ่งงานแบบไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีความชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง

2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีอำนาจยกเลิกเพิกถอนหรือสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกระทำนั้นได้ โดยลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ดี ควรมีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานที่มีความชัดเจน การสั่งงานโดยการสอนหรือให้คำแนะนำให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา หรือรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนม ความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความคิดเห็นถึงปัญหา และข้อเสนอแนะจากประสบการณ์การปฏิบัติงานต่อหัวหน้างาน เพื่อนำไปสู่พัฒนากระบวนการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยา ท่าทางหรือวาจาที่ดีต่อกัน การ

ทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนมทั้งวาจาและการกระทำ ความจริงใจที่มีให้กัน การแบ่งปันและความช่วยเหลือในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การแสดงกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ การให้ความสนิทสนม มีความเห็นใจ มีความจริงใจ การรับฟังคำแนะนำและความช่วยเหลือ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน

6) ตำแหน่งงาน คือ ระดับในการทำงานในองค์กรที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร

7) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

8) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะและกิจกรรมของบุคคลที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก่ ความสะดวกสบายของการเดินทางมาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ในที่อยู่อาศัย สุขภาพ และสภาพจิตใจ ซึ่งมักจะได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่อยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับ

9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในรูปแบบทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป การระบายอากาศที่ดี ปราศจากกลิ่นรบกวน บรรยากาศในการทำงานรู้สึกสบาย ไม่อบอ้าว ระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรขององค์กรทั้งในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งควรมีความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน หรือผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักร้อน เงินสำรองเลี้ยงชีพ และเงินโบนัส เป็นต้น(กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลคือพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่นำปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามาทำการวิจัยด้วย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้นี้จำนวน 12 งานวิจัย พบว่าในแต่ละงานวิจัย ได้มีการนำทฤษฎีต่างๆมาใช้ในการอ้างอิงในตัวแปรอิสระดังนี้

ตารางที่ 1 งานวิจัยที่ได้มีการนำทฤษฎีมาใช้ในการอ้างอิงในตัวแปรอิสระ

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ปี	ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทำวิจัย		
			ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg)	Mckinsey 7-S frame work	Mcclelland
1	ปริศนา พิมพา	2559	✓	-	-
2	มาลินี นกศิริ	2559	✓	-	-
3	เจษฎ์ นามอาษา	2559	✓	-	-
4	ชชพรรณ บุรี	2559	✓	-	-
5	ปาหนัน ทรัพย์ธำรงค์	2559	-	✓	-
6	ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง และกิตติมา จึงสุวดี	2560	✓	-	✓
7	อนุชา กาญจนกุลไพศาล	2560	✓	-	-
8	ชญานิษฐ์ เตชะ	2561	✓	-	-
9	อรุโณทัย จันทวงษ์ และ ประสพชัย พสนนท์	2561	✓	-	✓
10	สุวิมล เจริญสุข	2561	✓	-	-
11	คาริกา กลางคำ	2562	✓	-	-
12	สาขัน ปิตควร	2562	✓	-	-

จะเห็นได้ว่าจำนวนงานวิจัย 11 ใน 12 งานวิจัย ได้มีการใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg มาใช้อ้างอิงในตัวแปรต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้อ้างอิงในตัวแปรอิสระด้วยเช่นกัน

แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman, (1953) อ้างถึงใน อรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson ที่มีแนวคิดนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น โดยเริ่มจากการค้นพบ ศึกษาทดลอง ค้นหาว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง และเมื่อมีการประเมินผล สามารถบอกได้ว่า มีอะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ ตอนไหน แล้วนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหารเพื่อ

ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 12 ประการ ซึ่ง Peterson and Plowman ได้นำเอาหลักการนี้มาและได้พิจารณาตัดทอนบางข้อลงเหลือไว้ 4 ข้อต่อไปนี้ คือ

1) คุณภาพของงาน ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจะต้องมีคุณภาพสูง ไร้อุดมคติ มีมาตรฐานที่ดีตามข้อกำหนดของลูกค้า และสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าได้

2) ปริมาณงาน จำนวนงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของแผนกโดยงานที่ทำได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หัวหน้างานวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในกระดำเนินการตามกระบวนการงานที่วางแผนไว้ และจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีความทันสมัย สามารถพัฒนากระบวนการทำงานหรือมีเทคนิคที่ช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการควรมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ควรพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีการลงทุนตามความจำเป็นในยอดเงินที่เหมาะสมและสร้างผลกำไรมากที่สุด ในการดูประสิทธิภาพค่าใช้จ่าย หรือที่เรียกว่า ต้นทุนการผลิต จะพิจารณาจากการใช้ทรัพยากร ด้านแรงงาน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วอย่างประหยัดให้เกิดคุ้มค่าและสูญเสียโดยไร้ประโยชน์น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

หนังสือของ Goleman and Herzberg เรื่อง On Managing People ได้อธิบายถึงแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นประเด็นดังนี้ (Herzberg, 2563)

1. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีจุดเด่นในเรื่องความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ดังต่อไปนี้

- การตระหนักรู้ในตนเอง
- การควบคุมตนเอง
- การมีแรงจูงใจ
- การมีความรู้สึกร่วม
- การมีทักษะในการเข้าสังคม

รูปแบบพื้นฐานของการเป็นผู้นำนั้นมีอยู่ด้วยกัน 6 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะใช้การผสมของความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่าง ๆ กัน ดังนี้

-ผู้นำแบบออกคำสั่ง จะใช้ได้ผลกับพนักงานที่มีปัญหา การออกคำสั่งจะทำให้ไม่เกิดความยืดหยุ่น และจะเป็นการลดแรงจูงใจของพนักงานอีกด้วย

-ผู้นำแบบใช้อำนาจ รูปแบบนี้จะใช้ได้กับธุรกิจที่ไม่ค่อยเป็นระบบ แต่จะใช้ไม่ได้ผลกับผู้ที่มีการประสพการณ์มากกว่า

-ผู้นำแบบให้การส่งเสริมให้ความร่วมมือ ผู้นำรูปแบบนี้จะใช้ได้กับการสร้างให้เกิดความสามัคคี การร่วมมือหรือสร้างกำลังใจภายในทีมที่ทำงาน

-ผู้นำแบบมีความเป็นประชาธิปไตย ผู้นำในรูปแบบนี้จะมีความยืดหยุ่นสูง จะทำให้เกิดแนวความคิดรูปแบบแปลกใหม่ โดยส่วนมากจะหาวิธีให้พนักงานได้เกิดส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากการประชุมเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถตัดสินใจได้จะสร้างความสับสนให้แก่พนักงาน

-ผู้นำแบบใช้ตัวเองเป็นบรรทัดฐาน เป็นรูปแบบที่มีมาตรฐานการทำงานที่สูง จะติดต่อพนักงานที่มีความสามารถสูง แต่สำหรับพนักงานคนอื่นอาจมีแนวโน้มที่รู้สึกว่าคุณครอบงำ

-ผู้นำแบบครูฝึก เป็นรูปแบบที่เน้นการพัฒนาบุคคล จะใช้ได้กับพนักงานที่รู้สึกจุดอ่อนของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเอง

ผู้นำที่ดีที่สุดจะมีการใช้ทักษะในหลายๆรูปแบบ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี

2.การสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน องค์กรมีพลังจูงใจพนักงานได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น การจ่ายค่าตอบแทนในจำนวนที่สูง และสิ่งจูงใจภายนอกอื่นๆแก่พนักงาน ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้นหรือทำงานอย่างฉลาดมากขึ้นเสมอไป สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่ถูกจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนภายใน ซึ่งได้แก่ งานที่น่าสนใจและมีความท้าทาย รวมทั้งโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและได้เติบโตไปตำแหน่งที่มีงานให้รับผิดชอบมากขึ้น

3.การพัฒนาผู้บริหารมือใหม่ การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน และคาดหวังให้พนักงานคนนั้นเรียนรู้ทักษะในการบริหารจัดการด้วยตัวเอง อาจทำให้พนักงานนั้นไม่สามารถรับมือกับงานได้ คุณต้องช่วยพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานในการมอบหมายงาน การคิดในเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสาร

4.วิธีที่ผู้บริหารที่ดีทำ มีกลวิธี 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

-ปรับเปลี่ยนบทบาทอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละคน

-ใช้ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานได้ใช้จุดแข็งของตนเอง โดยเสนอสิ่งจูงใจต่างๆ

-ปรับการฝึกสอนให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน

5. ต้องมีกระบวนการที่ยุติธรรม องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ ซึ่งมีความไว้วางใจ ความทุ่มเทและความมุ่งมั่น กระบวนการยุติธรรมเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้บริษัทสามารถใช้พลังและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

6. การสอนคนฉลาดให้เรียนรู้เป็น การแก้ปัญหาเป็นตัวอย่างของการเรียนรู้แบบขั้นเดี่ยวนั้นก็คือการระบุสิ่งที่ผิดพลาดและหาทางแก้ไขให้ถูกต้อง แต่การเรียนรู้อย่างแท้จริงจะต้องเพิ่มขึ้นตอนขึ้นมาอีกหนึ่งขั้น คือการคิดทบทวนเกี่ยวกับสมมติฐานที่มีอยู่ และทดสอบว่าสมมติฐานนั้นถูกต้องหรือไม่

ความล้มเหลวเป็นสิ่งที่บังคับให้ต้องกลับมาทบทวนสมมติฐานและข้อสรุปอีกครั้ง ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานที่ฉลาดและประสบความสำเร็จมักจะเป็นคนที่เรียนรู้ได้ไม่ดี เพราะพนักงานที่ฉลาดไม่กลับไปคิดทบทวนว่าอะไรทำให้เกิดความล้มเหลวขึ้นได้บ้าง

7. จริยธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่เชื่อว่าตนเองมีจริยธรรมและปราศจากอคติ แต่ในความเป็นจริงผู้บริหารอาจมีอคติโดยไม่รู้ตัว และเป็นสิ่งไม่ถูกต้องตามจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานของเราในฐานะผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตรวจสอบการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นการคิดแบบเหมารวมที่เกิดจากอคติ และเมื่อต้องการตัดสินใจก็ให้พิจารณาทางเลือกที่คู่ขัดกับสามัญสำนึก

8. หลักพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน การรับผิดชอบงานร่วมกัน อาจนำไปสู่ผลงานที่ดีมากได้ เพราะทำให้ทีมสามารถสร้างผลงานได้มากกว่าผลงานของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สมาชิกทีมต้องทำสิ่งที่มากกว่าการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในทีม และตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ โดยจะต้องคอยสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน และนอกจากการยึดถือค่านิยมของการสร้างทีมงานร่วมกันแล้ว สมาชิกในทีมยังต้องยึดถือหลักพื้นฐานที่สำคัญของความเป็นทีมร่วมกันด้วย

9. การบริหารจัดการผู้บังคับบัญชา เหตุผลในการบริหารจัดการผู้บังคับบัญชาคือเพื่อให้ได้รับทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ไม่ได้มีแค่บุคลากรเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงผู้บังคับบัญชาและองค์กรด้วย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่ริมฝั่งด้านทะเลตะวันออกซึ่งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครระยะทางประมาณ 81 กิโลเมตร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดิน บางนา - ตราด พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดมีพื้นที่ 4,363,000 ตารางกิโลเมตร (อันดับที่ 50) หรือ 2,985,107 ไร่ จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มี

ความสำคัญทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในจังหวัดถึง 4 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี (เหมราช ป่อวิน) และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (สุรพงศ์ คชชา, 2561)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีก่อตั้งขึ้นโดยบริษัทอมตะคอร์ปอเรชัน จำกัด(มหาชน) เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2532 ตั้งอยู่เลขที่ 700 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 (ประเทศไทย) มีเงินทุนจดทะเบียน 81,587,502,589 ล้านบาทและมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งสิ้น 3,020 ha, 18,873 ไร่ ระยะที่ 9 อยู่ในระหว่างขั้นตอนการดำเนินการขยาย มีพันธมิตรที่สำคัญ ได้แก่ ซีเมนต์ อิเล็กโทรวัตต์ ยูโนแคล ปตท. อิโตซู ชิฟิกรูป พีเอสการ์ดเนตส์ พีซีเอสเคียวริตี้ ฯลฯ และประกอบธุรกิจหลัก คือ รถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้า อุปโภคและบริโภค

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ตั้งอยู่ที่ กิโลเมตรที่ 57 ทางทิศตะวันออกของกรุงเทพมหานคร เดิมชื่อนิคมบางประกง 2 หรือนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ตามนโยบายและวิสัยทัศน์ ภารกิจที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะในภูมิภาคเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2561 เป็นต้นมา (สุรพงศ์ คชชา, 2561) ซึ่งเป็นย่านอุตสาหกรรมที่ใหญ่ของภาคตะวันออก รวมถึงการคมนาคมผ่านนิคมนั้นยังเป็นทำเลที่ตั้งที่ดี มีทางหลวงระหว่างเมืองยกระดับ บางนา - ตราด และมอเตอร์เวย์ กรุงเทพ - ชลบุรี บริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรีสามารถเข้าถึงกรุงเทพมหานครและบริเวณชายฝั่งท่าเรือตะวันออกได้ง่ายและได้ประโยชน์จากการที่อยู่ศูนย์กลาง

ตารางที่ 2 ประเภทของอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (สุรพงศ์ คชชา, 2561)

ลำดับ	ประเภทอุตสาหกรรม	ร้อยละ
1	อุตสาหกรรมยานยนต์	32.64
2	อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ	25.52
3	อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า	14.02
4	อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคและบริโภค	10.25
5	อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์	9.83
6	อุตสาหกรรมบริการสาธารณูปโภค	7.53

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC จำกัด

บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่า การบริหารงานของบริษัทฯ จะดำเนินการ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็เพราะบริษัทฯ มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ จิตความสามารถ และแรงจูงใจที่ตีรวมความไปถึง การมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความวิริยะอุตสาหะ รักหน้าที่ การงาน และมีความรับผิดชอบ ทั้งต่อส่วนตัว และส่วนรวม

การดำเนินการ และการบริหารงานของบริษัทฯ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทฯ จะยึดหลักคุณธรรม ความมีระเบียบ ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีในหมู่พนักงาน

จุดมุ่งหมายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เพื่อคัดเลือก พัฒนา ส่งเสริมและธำรงรักษาไว้ ซึ่งพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานดังกล่าวใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ไว้ดังต่อไปนี้

- 1.พนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และสมศักดิ์ศรีในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ
- 2.การคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ บริษัทฯ จะกระทำด้วยความเป็นธรรมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติแต่ละตำแหน่งงาน คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ สภาพร่างกายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่งาน พนักงานจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม หรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามควรแล้วแต่กรณี
- 3.บริษัทฯ จะให้การสนับสนุนและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- 4.บริษัทฯ จะจัดให้พนักงานได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย
- 5.การกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพและลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงานประกอบกับความสามารถในการจ่ายของบริษัทฯ
- 6.บริษัทฯ ได้ตระหนักว่า การสื่อสารที่ดีจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น บริษัทฯ จึงจะส่งเสริมให้พนักงานได้รับทราบข่าวสารที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอตามโอกาสอันสมควร
- 7.พนักงานที่ดี หมายถึง

-พนักงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อรับผิดชอบงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างดีที่สุด ไม่เกี่ยงงานหรือบ่นเมื่อให้ทำงานพิเศษเพิ่มเติม

-เป็นพนักงานมากกว่านักพูด นักคิดเขียน หรือนักวิพากษ์วิจารณ์ต่อสภาวะต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เพราะการพูดดังกล่าวจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน

-เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และกติกาทาสังคม

-ไม่สร้างปัญหาและความหนักใจใด ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ

-เป็นผู้ตระหนักว่า ผลประโยชน์ของตนเองและบริษัทฯ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัทฯ ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน และความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ อย่างเต็มความสามารถ

-ห่วงใยต่อปัญหาของบริษัทฯ โดยเสนอความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่ดีและมีประโยชน์ต่อบริษัทฯ อีกทั้งอุทิศตนเองในการแก้ไขปัญหาล่วง

8.คุณลักษณะผู้บังคับบัญชาที่ดี

-เป็นผู้ที่สามารถนำพาพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกที่ดี

-ถ่ายทอด สอนงาน ฝึกอบรม ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง แต่เมื่อขาดแคลนพนักงานลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดก็ตาม ผู้บังคับบัญชาต้องจัดหาพนักงานอื่นมาแทนหรือเข้าไปปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อมิให้งานหรือภารกิจเกิดการชะงักงัน หรือติดขัด และทำให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างราบรื่น

-กล้าตัดสินใจหรือลงโทษ เมื่อพนักงานกระทำผิดระเบียบหรือทำผิดข้อบังคับ คำสั่ง หรือนโยบาย หรือประเพณีการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังไม่ปกป้องคนผิด ซึ่งการปล่อยปละละเลย อาจทำให้พนักงานทำผิดเป็นนิสัย หรือเข้าใจผิดว่าสิ่งที่ได้ทำผิด เป็นสิ่งที่ไม่ผิด หรือละเมิดต่อสิ่งที่รุนแรงยิ่งขึ้น ส่งผลเสียต่อหน่วยงาน และอนาคตของพนักงานเอง

-ไม่ลำเอียงเล่นพรรคเล่นพวก แต่จะให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้บริหารและหน่วยงานอื่น ๆ

-เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

9.บริษัทฯ จะเป็นองค์กรธุรกิจที่ดี และประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อพนักงานและผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานด้วยความรับผิดชอบ ร่วมกันเอาใจใส่มิให้มีเหตุหนึ่งเหตุใดมาบั่นทอนหรือทำลายความสงบเรียบร้อย ความมั่นคง และพัฒนาการไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชญาณิชฐ์ เตชะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ใช้การสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทจำนวน 170 ราย และการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปีสถานภาพ โสด ตำแหน่งงานพนักงานระดับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สังกัด คือ ฝ่ายผลิต มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด ซึ่งก็คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุดท้ายคือด้านนโยบายและการบริหาร

สุวิมล เจริญสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติในการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับปฏิบัติการ การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวน 230 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้านการมีบุตรหรือไม่เท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนคติในการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและยังพบว่า ปัจจัยด้านความจำเป็นของการฝึกอบรมให้กับพนักงาน การอบรมความรู้เฉพาะด้านตามแผนกที่ปฏิบัติงานเพียงพอและครบถ้วน และความภาคภูมิใจและรู้สึเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา เพศ อายุ สภาพการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา กับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรมจำนวน 304 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้าง ประสบการณ์ของการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ที่ประกอบไปด้วย ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เจษฎารัต นามอาษา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองอรัญประเทศ 2) ศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองอรัญประเทศ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลที่ทำงานในเทศบาลเมืองอรัญประเทศ ทั้งหมดจำนวน 196 คน เครื่องมือนำมาเก็บข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับที่มาก เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า อันดับหนึ่ง พนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยความสัมพันธ์ที่มีระหว่างบุคคล อันดับสอง คือ ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ที่ระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพของผลงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความทันเวลา ผลการศึกษาของความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจของการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .639$)

ปริศนา พิมพา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานใน อปท. (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ในเขต อ.ธาตุพนม จ.นครพนม วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อทำการศึกษาเรียนรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยมีกลุ่ม sample คือพนักงานที่ทำงานอยู่ที่องค์กรปกครอง

ท้องถิ่นของเขต อ.ธาตุพนม จ.นครพนมจำนวนทั้งหมด 232 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ stratified random sampling และใช้วิธีการสุ่มแบบ convenience sampling เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการทำวิจัยนั้นเป็นรูปแบบสอบถาม หลังจากวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน และปัจจัยในด้านการยอมรับนับถือในงาน

ปัญญาพร จิตพิงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาเรียนรู้แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือแบบสอบถาม จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแบบทีมแตกต่างกัน และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง

มาลินี นกศิริ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลแก่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรของ บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาเรียนรู้ปัจจัยที่ส่งผลแก่การปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทางในพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานให้สอดคล้องกับมุมมองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นแก่การปฏิบัติงาน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพนักงานจำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่มีผลแก่การปฏิบัติงานต่างกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่ระบบการบริหารและนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์จัดอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยมีรายละเอียดสำหรับวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด
2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย
4. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด (นามสมมติ) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 758 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2564) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละแผนก

ลำดับ	แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)
1	A	227
2	B	221
3	C	186
4	D	124
รวม		758

หมายเหตุ แผนก A คือ แผนกผลิต ABS sensor แผนก B คือแผนกผลิต Torque sensor
แผนก C คือแผนกผลิต EPB แผนก D คือ แผนกผลิต Brake hose

ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของ Yamane (1973)

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

โดยที่ n = จำนวนในการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{758}{1 + (758 \times 0.05^2)}$$

$$n = 262 \text{ ตัวอย่าง}$$

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้เป็นจำนวน 12 งานวิจัย พบว่าในแต่ละงานวิจัยมีค่าจำนวนตัวอย่างเพิ่มเติมที่ไม่เท่ากัน รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าจำนวนประชากรตัวอย่างเพิ่มเติมของแต่ละงานวิจัย

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ปี	หัวข้อวิจัย	ค่าจำนวนประชากรตัวอย่างเพิ่มเติม
1	ปริศนา ทิมพา	2559	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	0.00%
2	มาลินี นกศิริ	2559	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด	35.00%
3	เจษฎ์ธ นามอาษา	2559	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อําเภอรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	0.00%
4	ธชพรธม บุรี	2559	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	0.00%
5	ป้าหนัน ทรัพย์ธำรงค์	2559	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	1.21%
6	ศาสตราจารย์ ทองแรง และกิตติมา จึงสุวดี	2560	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	25.63%
7	อนุชา กาญจนกุล ไพศาล	2560	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยาองค์การเภสัชกรรม	0.00%
8	ชญานิษฐ์ เศษะ	2561	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย โมทีฟเอเชีย แปซิฟิ ค จำกัด	30.77%
9	อรุโณทัย จันทวงษ์ และ ประสพชัย พสนนัท	2561	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย	17.50%
10	สุวิมล เจริญสุข	2561	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี	0.00%
11	คาริกา กลางคำ	2562	แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา	0.00%
12	สายัน ปิติควรร	2562	ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัททาลิโอ คอมพิวเตอร์แอนด์โครฟิ่ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด	0.00%
เฉลี่ยค่าจำนวนประชากรตัวอย่างเพิ่มเติม				9.18%

เมื่อทำการเฉลี่ย จะได้ค่าเฉลี่ยค่าจำนวนประชากรตัวอย่างเพิ่มเติมได้เท่ากับ 9.18% จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการเพื่อจำนวนประชากรตัวอย่างไว้ 10% ดังนั้นจะทำเก็บแบบสอบถามจำนวน 288 ตัวอย่าง โดยมีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรตัวอย่างของแต่ละแผนก

รายการ	แผนก A	แผนก B	แผนก C	แผนก D	รวม
จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมดของแต่ละหน่วยงาน	227	221	186	124	758
จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละหน่วยงาน	$\frac{288 \times 227}{758} = 86$	$\frac{288 \times 221}{758} = 84$	$\frac{288 \times 186}{758} = 71$	$\frac{288 \times 124}{758} = 47$	288
จำนวนกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้างานแต่ละแผนก	1	1	1	1	4

จากนั้นในการสุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละแผนกนั้นจะเป็นการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อที่จะไม่ให้เป็นการกระทบกับการปฏิบัติงานการผลิตในขณะที่เก็บข้อมูล และในการสุ่มตัวอย่างของหัวหน้างานแต่ละแผนก ซึ่งมีจำนวน 4 แผนก ได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) จากหัวหน้างานตำแหน่ง Foreman จำนวน 4 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในแผนกของตนเองที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในช่วงเวลาที่เก็บแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยจะมีทั้งหมด 2 ชุด

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานฝ่ายผลิต เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ แผนก ตำแหน่ง และอายุงาน โดยลักษณะคำถามเป็นรูปแบบ Check list จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ จำนวน 20 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักตามหลักการของ Likert scale

ระดับของความคิดเห็น ค่าน้ำหนักของตัวเลือก

เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ค้ำจุน ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ นโยบาย และการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และคำตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 36 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert scale

ระดับของความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 16 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert scale

ระดับของความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้างาน เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ในมุมมองของหัวหน้างาน) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ แผนก ตำแหน่ง และอายุงาน โดยลักษณะคำถามเป็นรูปแบบ Check list จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 16 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert scale

ระดับของความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

แปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (ขนิษฐา สิงห์โตทอง, 2556) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด (เห็นด้วยอย่างมาก)
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย (ไม่เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด (ไม่เห็นด้วยอย่างมาก)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน IOC จำนวน 3 ท่าน
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา
5. นำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis)
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

ความเที่ยงตรง (Validity) ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งหมด 3 ท่าน และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้

ให้ +1 เมื่อมั่นใจว่าคำถามข้อนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ให้ 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าคำถามข้อนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ให้ -1 เมื่อมั่นใจว่าคำถามข้อนั้นไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ซึ่งหากผลการคำนวณ IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากผ่านการประเมิน IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านแล้วข้อคำถามทุกข้อมีคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนนทุกข้อ

จริยธรรมการวิจัย

หลังจากได้ทำการประเมิน IOC ผ่านเกณฑ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ IRB4-60/2565

ความเชื่อมั่น (Reliability)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปทำการทดสอบกับพนักงานในบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าคำถามที่ได้ออกแบบสามารถสื่อสารความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 30 คน โดยการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience sampling)

จากนั้นจึงนำคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้มา มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Bryman & Bell (2015) ได้เสนอไว้ว่าค่า α ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 โดยผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจในการทำงาน	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.945
2. การได้รับการยอมรับ	0.941
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.942
4. ลักษณะงานที่ทำ	0.942
5. ความรับผิดชอบ	0.943
โดยรวม 5 ด้าน	0.940
ตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุน	
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.943
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.940
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.941
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.941
5. ตำแหน่งงาน	0.942
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.944
7. ชีวิตส่วนตัว	0.943
8. สภาพการทำงาน	0.943
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.942
โดยรวม 9 ด้าน	0.940

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน)	
1. ด้านปริมาณงาน	0.943
2. ด้านคุณภาพงาน	0.945
3. ด้านเวลา	0.943
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.943
โดยรวม 4 ด้าน	0.943
ตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)	
1. ด้านปริมาณงาน	0.944
2. ด้านคุณภาพงาน	0.946
3. ด้านเวลา	0.945
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.947
โดยรวม 4 ด้าน	0.944

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการขอหนังสือจากทางวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตทางบริษัทและขอความร่วมมือพนักงานบริษัทในการทำแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ทางแผนกบุคคลของบริษัทให้ทำการดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามให้แก่พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 288 ชุด และหัวหน้างาน 4 คน ในการประเมินพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 288 คน (ชุด)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูลเพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งในขั้นตอนการเก็บแบบสอบถาม กรณีที่มีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยได้นำกลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการตอบให้เกิดความสมบูรณ์ในทุกคำถาม แล้วจึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 จะใช้ค่าร้อยละในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 จะใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

- สมมติฐานข้อที่ 1 คือ พนักงานที่มีประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent sample t-test และ One-Way ANOVA

- สมมติฐานข้อที่ 2 คือ ปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Multiple Linear Regression

- สมมติฐานข้อที่ 3 คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานมีมุมมองไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent sample t-test

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ทำวิจัยได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท ABC จำกัด

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด” โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 288 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด และมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	165	57.30
หญิง	123	42.70
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 57.30 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 42.70

ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
36-40 ปี	65	22.60
26-30 ปี	59	20.50
31-35 ปี	46	16.00
18-25 ปี	40	13.90
41-45 ปี	39	13.50
46 ปีขึ้นไป	39	13.50
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 65 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 22.60 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 59 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 20.50 และอันดับที่สามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 46 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
A	86	29.90
B	84	29.10
C	71	24.70
D	47	16.30
รวม	288	100.00

หมายเหตุ แผนก A คือแผนกผลิต ABS sensor แผนก B คือแผนกผลิต Torque sensor แผนก C คือแผนกผลิต EPB แผนก D คือแผนกผลิต Brake hose

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนก A จำนวน 86 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 29.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทำงานอยู่ในแผนก B จำนวน 84 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 29.10 และอันดับที่สามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทำงานอยู่ในแผนก C จำนวน 71 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 24.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามอายุงาน

แผนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6-10 ปี	89	30.90
1-5 ปี	72	25.00
10 ปีขึ้นไป	70	24.30
น้อยกว่า 1 ปี	57	19.80
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 72 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 25.00 และอันดับที่สามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดคำนวณเป็นร้อยละ 24.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานและอัตราร้อยละจำแนกตามรูปแบบสัญญาจ้าง

แผนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานรายวัน (Sub contract)	169	58.70
พนักงานประจำ	119	41.30
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน (Sub contract) จำนวน 169 คนคิดคำนวณเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานประจำ จำนวน 119 คนคิดคำนวณเป็นร้อยละ 41.30 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและอยากทำงานให้สำเร็จได้ตามที่หัวหน้าคาดหวัง	0	1	75	102	110	4.11	0.80	มาก	3
	0.00%	0.35%	26.04%	35.42%	38.19%				
ความรู้ความสามารถของท่านสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ	0	0	74	105	109	4.12	0.79	มาก	2
	0.00%	0.00%	25.69%	36.46%	37.85%				
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	0	0	74	124	90	4.06	0.75	มาก	4
	0.00%	0.00%	25.69%	43.06%	31.25%				
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานประสบความสำเร็จ	1	0	68	105	114	4.15	0.80	มาก	1
	0.35%	0.00%	23.61%	36.46%	39.58%				
รวม						4.11	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานประสบความสำเร็จ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ลำดับที่ 2 คือ ความรู้ความสามารถของท่านสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ลำดับที่ 3 คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและอยากทำงานให้สำเร็จได้ตามที่หัวหน้าคาดหวัง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับ ความสามารถจากหัวหน้างาน	1	0	86	123	78	3.96	0.78	มาก	4
	0.35%	0.00%	29.86%	42.71%	27.08%				
ท่านได้รับคำชมเชยและความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	80	110	94	4.05	0.82	มาก	1
	0.35%	0.35%	27.78%	38.19%	32.64%				
ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	0	1	82	114	91	4.02	0.78	มาก	3
	0.00%	0.35%	28.47%	39.58%	31.60%				
ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงาน สำคัญจากหัวหน้างานของท่าน	1	0	79	115	93	4.04	0.79	มาก	2
	0.35%	0.00%	27.43%	39.93%	32.29%				
รวม						4.02	0.49	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานสำคัญจากหัวหน้างานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับที่ 3 คือ ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงาน ประจำ	6 2.08%	5 1.74%	100 34.72%	103 35.76%	74 25.69%	3.81	0.91	มาก	4
หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งหรือพิจารณาการบรรจุเป็น พนักงานประจำอย่างเป็นธรรม	9 3.13%	5 1.74%	87 30.21%	105 36.46%	82 28.47%	3.85	0.96	มาก	3
ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานในส่วน งานอื่นๆเพิ่มเติม จากหน่วยงานของ ท่าน	1 0.35%	4 1.39%	76 26.39%	120 41.67%	87 30.21%	4.00	0.81	มาก	1
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมใน ด้านอื่นๆเพิ่มเติมจากหน่วยงานของ ท่าน	4 1.39%	3 1.04%	81 28.13%	109 37.85%	91 31.60%	3.97	0.88	มาก	2
รวม						3.91	0.58	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานในส่วนงานอื่นๆเพิ่มเติม จากหน่วยงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในด้านอื่นๆเพิ่มเติมจากหน่วยงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาการบรรจุเป็นพนักงานประจำอย่างเป็นธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	0	1	92	112	83	3.96	0.79	มาก	4
	0.00%	0.35%	31.94%	38.89%	28.82%				
งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	0	1	73	119	95	4.07	0.77	มาก	2
	0.00%	0.35%	25.35%	41.32%	32.99%				
หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	0	1	78	110	99	4.07	0.79	มาก	2
	0.00%	0.35%	27.08%	38.19%	34.38%				
ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และ ความรับผิดชอบของตนเอง	0	0	69	111	108	4.14	0.77	มาก	1
	0.00%	0.00%	23.96%	38.54%	37.50%				
รวม						4.06	0.46	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 2 เท่ากันคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน และหน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จอยู่เสมอ	0	0	66	114	108	4.15	0.76	มาก	4
	0.00%	0.00%	22.92%	39.58%	37.50%				
ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0	1	61	116	110	4.16	0.76	มาก	2
	0.00%	0.35%	21.18%	40.28%	38.19%				
ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ	0	0	71	100	117	4.16	0.79	มาก	2
	0.00%	0.00%	24.65%	34.72%	40.63%				
เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงานของท่าน ท่านจะแจ้งหัวหน้างานให้รับทราบถึงปัญหา	0	0	59	104	125	4.23	0.77	มาก	1
	0.00%	0.00%	20.49%	36.11%	43.40%				
รวม						4.17	0.49	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงานของท่าน ท่านจะแจ้งหัวหน้างานให้รับทราบถึงปัญหา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ลำดับที่ 2 เท่ากัน คือ ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ปัจจัยคำจูน

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

นโยบายและการบริหารขององค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
บริษัทมีการประกาศนโยบายในการบริหารงานชัดเจน เช่น นโยบายคุณภาพ นโยบายสิ่งแวดล้อม	0 0.00%	0 0.00%	73 25.35%	102 35.42%	113 39.24%	4.14	0.79	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารของบริษัทและของหน่วยงานเสมอ	2 0.69%	0 0.00%	67 23.26%	123 42.71%	96 33.33%	4.08	0.79	มาก	3
หน่วยงานของท่านมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0 0.00%	2 0.69%	65 22.57%	109 37.85%	112 38.89%	4.15	0.79	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน	0 0.00%	1 0.35%	81 28.13%	106 36.81%	100 34.72%	4.06	0.80	มาก	4
รวม						4.11	0.49	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ลำดับที่ 2 คือบริษัทมีการประกาศนโยบายในการบริหารงานชัดเจน เช่น นโยบายคุณภาพ นโยบายสิ่งแวดล้อม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารของบริษัทและของหน่วยงานเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ผู้บังคับบัญชามีการออกคำสั่งที่ชัดเจน	1	1	73	112	101	4.08	0.80	มาก	1
	0.35%	0.35%	25.35%	38.89%	35.07%				
ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาในงานและดำเนินการแก้ไขตามที่ท่านได้แจ้ง	1	3	70	115	99	4.07	0.81	มาก	2
	0.35%	1.04%	24.31%	39.93%	34.38%				
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน	2	6	86	101	93	3.96	0.88	มาก	4
	0.69%	2.08%	29.86%	35.07%	32.29%				
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งอธิบายข่าวสารหรือความรู้ในงานอยู่เสมอ	3	2	72	108	103	4.06	0.85	มาก	3
	1.04%	0.69%	25.00%	37.50%	35.76%				
รวม						4.04	0.54	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชามีการออกคำสั่งที่ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับที่ 2 คือผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาในงานและดำเนินการแก้ไขตามที่ท่านได้แจ้ง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งอธิบายข่าวสารหรือความรู้ในงานอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านมีความสนิทสนมกับหัวหน้างาน ของท่าน	1 0.35%	3 1.04%	90 31.25%	125 43.40%	69 23.96%	3.90	0.79	มาก	4
ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อ หัวหน้างานขอความร่วมมือ	0 0.00%	0 0.00%	65 22.57%	123 42.71%	100 34.72%	4.12	0.75	มาก	1
ท่านมีความรู้สึกที่หัวหน้างานมี ความจริงใจต่อท่าน	2 0.69%	5 1.74%	85 29.51%	103 35.76%	93 32.29%	3.97	0.87	มาก	3
หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจ ความรู้สึกลูกน้อง	5 1.74%	2 0.69%	83 28.82%	95 32.99%	103 35.76%	4.00	0.91	มาก	2
รวม						4.00	0.51	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อหัวหน้างานขอความร่วมมือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ลำดับที่ 2 คือ หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจความรู้สึกลูกน้อง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความรู้สึกที่หัวหน้างานมีความจริงใจต่อท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	0 0.00%	1 0.35%	68 23.61%	119 41.32%	100 34.72%	4.10	0.77	มาก	2
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	0 0.00%	1 0.35%	80 27.78%	110 38.19%	97 33.68%	4.05	0.79	มาก	4
ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะกันและกัน	0 0.00%	1 0.35%	67 23.26%	115 39.93%	105 36.46%	4.13	0.77	มาก	1
ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ต่อท่าน	2 0.69%	1 0.35%	72 25.00%	117 40.63%	96 33.33%	4.06	0.81	มาก	3
รวม						4.08	0.46	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	1 0.35%	1 0.35%	78 27.08%	107 37.15%	101 35.07%	4.06	0.82	มาก	4
ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญต่อ บริษัท	0 0.00%	0 0.00%	64 22.22%	117 40.63%	107 37.15%	4.15	0.76	มาก	1
ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับการยอมรับ จากบุคคลในครอบครัว	0 0.00%	2 0.69%	71 24.65%	117 40.63%	98 34.03%	4.08	0.78	มาก	3
ท่านคิดว่างานที่ท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี	1 0.35%	1 0.35%	64 22.22%	112 38.89%	110 38.19%	4.14	0.79	มาก	2
รวม						4.11	0.47	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 22 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง	0 0.00%	0 0.00%	69 23.96%	106 36.81%	113 39.24%	4.15	0.78	มาก	2
ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่	0 0.00%	0 0.00%	74 25.69%	113 39.24%	101 35.07%	4.09	0.78	มาก	4
ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง	1 0.35%	0 0.00%	61 21.18%	110 38.19%	116 40.28%	4.18	0.78	มาก	1
ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำ	1 0.35%	0 0.00%	63 21.88%	114 39.58%	110 38.19%	4.15	0.78	มาก	2
รวม						4.14	0.50	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และ ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ตารางที่ 23 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านชีวิตส่วนตัว

ชีวิตส่วนตัว	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านเดินทางมาทำงานที่บริษัท ได้อย่าง สะดวก	0	1	75	109	103	4.09	0.79	มาก	1
	0.00%	0.35%	26.04%	37.85%	35.76%				
ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มีจุดบริการคูปอง อย่างเพียงพอ	3	4	79	99	103	4.02	0.89	มาก	3
	1.04%	1.39%	27.43%	34.38%	35.76%				
ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยในจุด พักผ่อนช่วงเวลาเบรค	5	7	88	97	91	3.91	0.93	มาก	4
	1.74%	2.43%	30.56%	33.68%	31.60%				
ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยใน การรักษาพยาบาล	0	0	79	108	101	4.08	0.79	มาก	2
	0.00%	0.00%	27.43%	37.50%	35.07%				
รวม						4.03	0.51	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านเดินทางมาทำงานที่บริษัท ได้อย่างสะดวก มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ลำดับที่ 2 คือ ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เอื้ออำนวยในการรักษาพยาบาล มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับที่ 3 คือ ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มีจุดบริการคูปองอย่างเพียงพอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
สภาพอุณหภูมิของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนเกินไป หรือไม่หนาวเกินไป	1 0.35%	8 2.78%	88 30.56%	105 36.46%	86 29.86%	3.93	0.86	มาก	4
สภาพการทำงานมีความปลอดภัย	1 0.35%	1 0.35%	81 28.13%	122 42.36%	83 28.82%	3.99	0.79	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	1 0.35%	2 0.69%	89 30.90%	99 34.38%	97 33.68%	4.00	0.84	มาก	1
สภาพเสียงของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่เสียงดังเกินไป	1 0.35%	6 2.08%	91 31.60%	97 33.68%	93 32.29%	3.95	0.87	มาก	3
รวม						3.97	0.50	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 2 คือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ลำดับที่ 3 คือ สภาพเสียงของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่เสียงดังเกินไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 25 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านรู้สึกค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	1	3	84	113	87	3.98	0.82	มาก	2
	0.35%	1.04%	29.17%	39.24%	30.21%				
ท่านรู้สึกค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน	0	9	89	100	90	3.94	0.86	มาก	4
	0.00%	3.13%	30.90%	34.72%	31.25%				
ท่านรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น รถรับส่ง หรืออื่นๆ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของท่าน	1	2	68	108	109	4.12	0.81	มาก	1
	0.35%	0.69%	23.61%	37.50%	37.85%				
ท่านรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น ค่ารักษาพยาบาล ข้าวสวยฟรี หรืออื่นๆ เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน	2	3	80	116	87	3.98	0.83	มาก	2
	0.69%	1.04%	27.78%	40.28%	30.21%				
รวม						4.01	0.50	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น รถรับส่ง หรืออื่น ๆ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และท่านรู้สึกสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น ค่ารักษาพยาบาล ข้าวสวยฟรี หรืออื่นๆ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ในมุมมองของพนักงาน)

ตารางที่ 26 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	0	0	77	120	91	4.05	0.76	มาก	2
	0.00%	0.00%	26.74%	41.67%	31.60%				
ท่านมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	0	4	83	122	79	3.96	0.79	มาก	3
	0.00%	1.39%	28.82%	42.36%	27.43%				
ท่านชอบที่จะแสดงให้หัวหน้าเห็นว่ามีความสามารถในการทำงาน ในปริมาณที่มากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	0	8	96	109	75	3.87	0.83	มาก	4
	0.00%	2.78%	33.33%	37.85%	26.04%				
ท่านยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน	1	3	69	113	102	4.08	0.81	มาก	1
	0.35%	1.04%	23.96%	39.24%	35.42%				
รวม						3.99	0.45	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปริมาณงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับที่ 2 คือท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 27 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	0	0	75	105	108	4.11	0.79	มาก	1
	0.00%	0.00%	26.04%	36.46%	37.50%				
ท่านมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย	0	1	84	128	75	3.96	0.75	มาก	4
	0.00%	0.35%	29.17%	44.44%	26.04%				
ท่านสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า	0	0	86	111	91	4.02	0.79	มาก	3
	0.00%	0.00%	29.86%	38.54%	31.60%				
ท่านสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ	0	0	76	126	86	4.03	0.75	มาก	2
	0.00%	0.00%	26.39%	43.75%	29.86%				
รวม						4.03	0.42	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 28 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านเวลา

ด้านเวลา	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ทันเวลาที่กำหนด	0 0.00%	1 0.35%	77 26.74%	120 41.67%	90 31.25%	4.04	0.77	มาก	1
ท่านสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่า คนอื่น	0 0.00%	5 1.74%	98 34.03%	101 35.07%	84 29.17%	3.92	0.83	มาก	4
ท่านเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิต ก่อนเวลาทำงานเสมอ	0 0.00%	2 0.69%	92 31.94%	102 35.42%	92 31.94%	3.99	0.82	มาก	3
ท่านได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการ ทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ	0 0.00%	0 0.00%	89 30.90%	102 35.42%	97 33.68%	4.03	0.80	มาก	2
รวม						3.99	0.45	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 3 คือ ท่านเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตารางที่ 29 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ท่านสามารถใช้วัสดุขุดในการผลิตได้อย่าง คุ้มค่า	0	1	76	116	95	4.06	0.78	มาก	3
	0.00%	0.35%	26.3% ⁹	40.28%	32.99%				
ท่านสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการ ผลิตได้อย่างคุ้มค่า	0	1	54	111	122	4.23	0.76	มาก	1
	0.00%	0.35%	18.75%	38.54%	42.36%				
ท่านมีการปิดสวิชเครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อ ไม่มีการใช้งานทุกครั้ง	0	0	60	107	121	4.21	0.77	มาก	2
	0.00%	0.00%	20.83%	37.15%	42.01%				
ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำ ให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	0	0	86	104	98	4.04	0.80	มาก	4
	0.00%	0.00%	29.86%	36.11%	34.03%				
รวม						4.14	0.48	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถใช้วัสดุและ
อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23
ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีการปิดสวิชเครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง มีระดับ
ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถใช้วัสดุขุดในการผลิต
ได้อย่างคุ้มค่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

ตารางที่ 30 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	0	2	71	122	93	4.06	0.77	มาก	2
	0.00%	0.69%	24.65%	42.36%	32.29%				
พนักงานมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	0	11	96	95	86	3.89	0.88	มาก	4
	0.00%	3.82%	33.33%	32.99%	29.86%				
พนักงานชอบที่จะแสดงให้หัวหน้าเห็นว่ามีความสามารถในการทำงาน ในปริมาณที่มากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	5	86	109	87	3.96	0.84	มาก	3
	0.35%	1.74%	29.86%	37.85%	30.21%				
พนักงานยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน	1	1	63	124	99	4.11	0.77	มาก	1
	0.35%	0.35%	21.88%	43.06%	34.38%				
รวม						4.00	0.50	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปริมาณงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 31 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	0	0	68	137	83	4.05	0.72	มาก	1
	0.00%	0.00%	23.61%	47.57%	28.82%				
พนักงานมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน น้อย	0	4	93	122	69	3.89	0.78	มาก	4
	0.00%	1.39%	32.29%	42.36%	23.96%				
พนักงานสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า	0	4	92	118	74	3.91	0.79	มาก	3
	0.00%	1.39%	31.94%	40.97%	25.69%				
พนักงานสามารถตรวจพบความผิดปกติที่ เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ	0	0	97	112	79	3.94	0.78	มาก	2
	0.00%	0.00%	33.68%	38.89%	27.43%				
รวม						3.95	0.48	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 32 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านเวลา

ด้านเวลา	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด	0	1	85	125	77	3.97	0.76	มาก	1
	0.00%	0.35%	29.51%	43.40%	26.74%				
พนักงานสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่าคนอื่น	0	10	103	101	74	3.83	0.85	มาก	4
	0.00%	3.47%	35.76%	35.07%	25.69%				
พนักงานเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ	0	5	87	121	75	3.92	0.79	มาก	3
	0.00%	1.74%	30.21%	42.01%	26.04%				
พนักงานได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ	0	3	90	115	80	3.94	0.79	มาก	2
	0.00%	1.04%	31.25%	39.93%	27.78%				
รวม						3.92	0.48	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 33 ระดับความคิดเห็นตัวแปรด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่าง มาก	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
พนักงานสามารถใช้วัสดุในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	0	1	78	128	81	4.00	0.75	มาก	2
	0.00%	0.35%	27.08%	44.44%	28.13%				
พนักงานสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	0	1	87	121	79	3.97	0.77	มาก	3
	0.00%	0.35%	30.21%	42.01%	27.43%				
พนักงานมีการปิดสวิชเครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง	0	2	99	116	71	3.89	0.78	มาก	4
	0.00%	0.69%	34.38%	40.28%	24.65%				
พนักงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	0	2	74	122	90	4.04	0.77	มาก	1
	0.00%	0.69%	25.69%	42.36%	31.25%				
รวม						3.97	0.47	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานสามารถใช้วัสดุในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 34 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	ลำดับที่ (รวม)
ความสำเร็จในการทำงาน	4.11	0.47	มาก	2	3
การได้รับการยอมรับ	4.02	0.49	มาก	4	10
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.58	มาก	5	14
ลักษณะงานที่ทำ	4.06	0.46	มาก	3	7
ความรับผิดชอบ	4.17	0.49	มาก	1	1
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	4.05	0.30	มาก		
นโยบายและการบริหารขององค์กร	4.11	0.49	มาก	2	3
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.04	0.54	มาก	5	8
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	0.51	มาก	8	12
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.46	มาก	4	6
ตำแหน่งงาน	4.11	0.47	มาก	2	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.50	มาก	1	2
ชีวิตส่วนตัว	4.03	0.51	มาก	6	9
สภาพการทำงาน	3.97	0.50	มาก	9	13
ค่าตอบแทน	4.01	0.50	มาก	7	11
ปัจจัยค่าจูง	4.05	0.30	มาก		
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.05	0.27	มาก		

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความรับผิดชอบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับที่ 2 คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะงานที่ทำ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 2

เท่ากัน คือ ตำแหน่งงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และนโยบายและการบริหารขององค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความรับผิดชอบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับที่ 2 คือ ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 3 เท่ากันคือความสำเร็จในการทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กร และตำแหน่งงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตารางที่ 35 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านปริมาณงาน	3.99	0.45	มาก	3
ด้านคุณภาพงาน	4.03	0.42	มาก	2
ด้านเวลา	3.99	0.45	มาก	3
ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.48	มาก	1
รวม	4.04	0.31	มาก	

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 2 คือ ด้านคุณภาพงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 3 เท่ากันคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตารางที่ 36 สรุประดับความคิดเห็นตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านปริมาณงาน	4.00	0.50	มาก	1
ด้านคุณภาพงาน	3.95	0.48	มาก	3
ด้านเวลา	3.92	0.48	มาก	4
ด้านค่าใช้จ่าย	3.97	0.47	มาก	2
รวม	3.96	0.35	มาก	

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านปริมาณงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 2 คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลำดับที่ 3 คือ ด้านคุณภาพงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ผลการทดสอบของสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ แผนก อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent sample t-test

H_0 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	165	4.07	0.35	2.146*	0.033
	หญิง	123	3.99	0.24		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 37 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง ด้วยค่าเฉลี่ยของพนักงานเพศชายเท่ากับ 4.07 และค่าเฉลี่ยของพนักงานเพศหญิงเท่ากับ 3.99

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way ANOVA

H_0 : พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับอายุของพนักงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	18-25 ปี	40	4.09	0.35	0.640	0.669
	26-30 ปี	59	4.04	0.38		
	31-35 ปี	46	4.02	0.30		
	36-40 ปี	65	4.05	0.31		
	41-45 ปี	39	4.04	0.25		
	46 ปีขึ้นไป	39	3.97	0.22		
	รวม	288	4.04	0.31		

จากตารางที่ 38 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.669 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way ANOVA

H_0 : พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แผนก	n	Mean	Std. Deviation	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	A	86	4.07	0.35	2.552	0.056
	B	84	4.00	0.20		
	C	71	3.99	0.21		
	D	47	4.13	0.48		
	รวม	288	4.04	0.31		

จากตารางที่ 39 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่าพนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way ANOVA

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	อายุงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	57	4.05	0.29	1.385	0.248
	1-5 ปี	72	4.09	0.34		
	6-10 ปี	89	4.00	0.32		
	10 ปีขึ้นไป	70	4.02	0.29		
	รวม	288	4.04	0.31		

จากตารางที่ 40 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.248 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent sample t-test

H_0 : พนักงานที่มีรูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 41 การนำมาเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	รูปแบบสัญญาจ้าง	n	Mean	Std. Deviation	t	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานประจำ	119	4.02	0.27	-0.586	0.558
	พนักงานรายวัน (Sub contract)	169	4.05	0.34		

จากตารางที่ 41 ภาพรวมการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรูปแบบสัญญาจ้าง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่าพนักงานที่มีรูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ABC จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Multiple linear regression

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
2	Regression	9.234	2	4.617	70.307**	.000
	Residual	18.716	285	0.066		
	Total	27.950	287			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่า F เท่ากับ 70.307 ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ Stepwise multiple linear regression analysis

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.382	0.225		6.151**	0.000		
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	0.345	0.066	0.334	5.188**	0.000	0.566	1.767
ปัจจัยค่าจ้าง	0.310	0.067	0.297	4.603**	0.000	0.566	1.767
R	0.575						
R square	0.330						
Adjusted R square	0.326						
F-ratio	70.307** (0.000)						
Durbin-Watson	1.802						
ตัวแปรตามคือ	ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)						

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งสองปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่า tolerance เท่ากับ 0.566 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.767 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.802 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่เป็นจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)” มีค่าเท่ากับ 0.575 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.330 แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)” ขึ้นอยู่กับตัวแปรปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน เท่ากับร้อยละ 33.0 ค่า F-value มีค่า 70.307 มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)

สามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.382^{**} + 0.345X_1^{**} + 0.310X_2^{**}$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.334X_1^{**} + 0.297X_2^{**}$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(มุมมองของพนักงาน)

X_1 = ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_2 = ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ Stepwise multiple linear regression analysis

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.328	0.210		6.316**	0.000		
ตำแหน่งงาน	0.118	0.038	0.177	3.130**	0.002	0.688	1.453
ชีวิตส่วนตัว	0.099	0.032	0.163	3.132**	0.002	0.813	1.230
ความรับผิดชอบ	0.101	0.035	0.157	2.890**	0.004	0.747	1.339
การได้รับการยอมรับ	0.082	0.033	0.129	2.480*	0.014	0.815	1.226
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.096	0.035	0.143	2.719**	0.007	0.801	1.248
ความสำเร็จในการทำงาน	0.096	0.035	0.146	2.771**	0.006	0.794	1.259
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.071	0.034	0.114	2.121*	0.035	0.765	1.308
R	0.618						
R square	0.382						
Adjust R square	0.366						
F-Ratio	24.717						
Durbin-Watson	1.836						
ตัวแปรตามคือ	ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)						

**p-value < 0.01, *p-value < 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกปัจจัย และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกปัจจัย มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.836 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยที่มุ่งใจในการทำงาน ปัจจัยที่คำนึง” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)” มีค่าเท่ากับ 0.618 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.382 แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)” ขึ้นอยู่กับตัวแปรปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับร้อยละ

38.2 ค่า F-value มีค่า 24.717 มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ทุกปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว 3) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน 7) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)

สามารถแสดงสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.328^{**} + 0.118X_1^{**} + 0.099X_2^{**} + 0.101X_3^{**} + 0.082X_4^{*} + 0.096X_5^{**} \\ + 0.096X_6^{**} + 0.071 X_7^{*}$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.177X_1^{**} + 0.163X_2^{**} + 0.157 X_3^{**} + 0.129 X_4^{**} + 0.143 X_5^{*} \\ + 0.146X_6^{**} + 0.114 X_7^{**}$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(มุมมองของพนักงาน)

X_1 = ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

X_2 = ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว

X_3 = ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

X_4 = ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

X_5 = ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_6 = ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_7 = ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ นโยบายและการบริหารองค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ independent sample t-test

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองแตกต่างกัน

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ independent sample t-test

	มุมมองของพนักงานและ หัวหน้างาน	n	Mean	Std. Deviation	t	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ในมุมมองของพนักงาน	228	4.04	0.31	2.790**	0.005
	ในมุมมองของหัวหน้างาน	228	3.96	0.35		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน) โดยใช้สถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองแตกต่างกัน โดย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

ตารางที่ 46 ตารางสรุปสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ แผนก อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.1	พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธH0
1.2	พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H0
1.3	พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H0
1.4	พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H0
1.5	พนักงานที่มีรูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H0
2	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ABC จำกัด	ปฏิเสธH0
3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธH0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งใช้วิธีการสำรวจ (Survey research method) โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 288 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มีผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 288 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-40 ปี แผนก A อายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี รูปแบบสัญญาจ้างเป็นพนักงานรายวัน (sub-contract)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับความคิดเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าจำนวนเฉลี่ยเป็น 4.17 ลำดับความคิดเห็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าจำนวนเฉลี่ยคิดเป็น 4.11 ลำดับของความคิดเห็นลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าจำนวนเฉลี่ยเป็น 4.06 ลำดับความคิดเห็นลำดับที่ 4 คือ ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าจำนวนเฉลี่ยเป็น 4.02 ลำดับความคิดเห็นลำดับที่ 5 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และพบว่ามีค่าจำนวนเฉลี่ยเป็น 3.91

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนของผู้ที่ตอบคำถามในแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้คือ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 2 เท่ากันคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือ ด้านตำแหน่งงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับที่ 5 คือ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับที่ 6 คือ ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และพบว่ามีค่าเฉลี่ยค้ำจุนเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 7 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ลำดับที่ 8 คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 ลำดับที่ 9 คือ ด้านสภาพการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ได้ผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) แผนก 4) อายุงาน 5) รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีทดสอบ Independent sample t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยบุคคลทางด้าน อายุ แผนก อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันนั้น จะมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน กลับพบว่ามีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลกรในฝ่ายผลิต ของบริษัท ABC จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ 6) นโยบายและการบริหารขององค์กร 7) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 8) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ตำแหน่งงาน 11) ความมั่นคง

ในการทำงาน 12) ชีวิตส่วนตัว 13) สภาพการทำงาน 14) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (มุมมองของพนักงาน)

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและมุมมองของหัวหน้างานมีมุมมองไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานและหัวหน้างานมีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด” สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายผลิตในบริษัทที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ แผนกที่ทำงาน อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับตัวแปรเพศของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับ มาลินี นกศิริ (2559) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษา พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เหตุผลเพราะว่า งานทางด้านการผลิตส่วนใหญ่จะมีการใช้พลังกำลังทางด้านร่างกาย และอาศัยความรวดเร็วในการทำงานเป็นส่วนมาก พนักงานเพศชายจึงมีความได้เปรียบมากกว่าเพศหญิงดังนั้นหากทางฝ่ายบุคคลพิจารณารับสมัครพนักงานเข้าทำงานอาจทำการปรับสัดส่วนให้รับพนักงานชายเข้าทำงานมากกว่าเพศหญิง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และองค์กรต้องเข้าใจความต้องการระดับพื้นฐานของพนักงานในองค์กรรวมไปถึงเป้าหมายของการทำงานที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการศึกษาความเข้าใจในพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกเพื่อนำมาใช้ในการดึงดูดและจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีการจูงใจที่ดีเปรียบเหมือนเป็นการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลกรฝ่ายผลิตในบริษัท หลังจากทำการทดสอบพบว่า ในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตของพนักงานในบริษัท และเมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัดนั้น คือ ปัจจัยในด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยในด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยในด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยในการได้รับการยอมรับ ปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ร่วมงาน ปัจจัยในด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ABC จำกัด ทางแผนกทรัพยากรมนุษย์ หรือหัวหน้างานในแผนกต่างๆ ของบริษัท ABC จำกัด ควรนำปัจจัยต่างๆเหล่านี้ไปประกอบการพิจารณา สำหรับการพัฒนาให้กับบุคคลในองค์กรต่อไป ดังที่กฤตภาลิน มิ่งโสภา และณกมล จันท์สม (2564) ได้พบว่าการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี การให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา การให้โบนัส หรือเป็นการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความรู้สึกกับงานที่ทำและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่นเดียวกันกับ บัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ที่ระบุว่า องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับบุคลากรให้ได้รับงานตรงตามกับความถนัด จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในหน้าที่นั้น ๆ ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างบุคลากรก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ในระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและระหว่างพนักงานด้วยกัน (ณัฐนิชา ณ นคร, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพ ด้านค่าใช้จ่าย มุมมองระหว่างพนักงานและมุมมองของหัวหน้างาน มีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยพนักงานนั้นมีค่าเฉลี่ยมุมมองประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองสูงกว่ามุมมองที่หัวหน้างานประเมิน ซึ่งถ้าบริษัทต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับมุมมองของหัวหน้างาน ควรต้องมีการสื่อสารระหว่างพนักงานและหัวหน้างานที่มีความชัดเจนที่เพียงพอ หัวหน้างานจึงควรสื่อสารให้พนักงานได้ทราบถึงเป้าหมายและความคาดหวังของหัวหน้างานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงความต้องการของหัวหน้างาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความ

คิดเห็น ชักถามในประเด็นการทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจงานได้มากขึ้น การสื่อสารนั้นต้องเป็น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้มีปัญหาหรือการเข้าใจผิดเกิดขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด เท่านั้น จึงอาจเป็นข้อจำกัดสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายพนักงาน ในพื้นที่หรือบริษัทอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ เพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ABC จำกัด ทางแผนกทรัพยากร มนุษย์ หรือหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ ของบริษัท ABC จำกัด ควรนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไป ประกอบการพิจารณาสำหรับการพัฒนาให้กับบุคคลในองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พนักงานมีภูมิปัญญาในงานของตนเองว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อ บริษัท เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี แต่ทว่าในปัจจุบันทางบริษัท ABC จำกัด ไม่ได้มีการกำหนด Career Path ที่ชัดเจน หากทำการศึกษาความต้องการของพนักงานและวางแผนความก้าวหน้าสาย อาชีพที่ชัดเจนจะทำให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ในปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความ ต้องการของ Maslow โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการทางด้านพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพที่ดี จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นทางบริษัทอาจกำหนดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ช่วยเหลือการกู้ซื้อบ้านในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารของบริษัทควรกำหนดนโยบายในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงการ รักษากฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทอย่างเคร่งครัด

4) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ หัวหน้างานต้องมีความยุติธรรม และควรกล่าวคำชื่นชม พนักงานบ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงาน ส่วนเมื่อพบพนักงานกระทำผิด ควรเรียก มาพูดคุย ตักเตือน พร้อมทั้งให้โอกาสในการแก้ตัว

5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทางบริษัทอาจทำการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมเที่ยวพักผ่อนประจำปี ทำให้พนักงานเกิดการสนิทสนม เข้าใจกัน จะทำให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การที่พนักงานจะทำงานได้สำเร็จและภาคภูมิใจกับผลงานที่ตนเองทำได้นั้น องค์ประกอบสำคัญคือการได้รับการฝึกอบรม การได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทางบริษัทควรมีการพัฒนาทางด้านระบบการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีทักษะและการแก้ปัญหาที่ดีในการทำงาน

7) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถึงแม้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ค่าตอบแทนเป็นต้นทุนหลักของบริษัท ดังนั้นทางผู้บริหารควรพิจารณาอย่างเหมาะสม โดยไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัดเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตด้วย เช่น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพด้านวิศวกรรมการผลิต ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งควรมีรูปแบบเครื่องมือที่เพิ่มมากขึ้น เช่น แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นการให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในส่วนที่ต้องการหรือส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป็นการให้หัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานที่ หัวหน้างานต้องการ

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 9. ฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23 (2), 209-222.
- ขนิษฐา สิงห์โตทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอราตัน พัทยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เจษฎีส นามอาษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา. เข้าถึงได้จาก <https://tdc-thailis-or-th.eu1.proxy.openathens.net/tdc/index.php>
- ชฎานิชฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรี โมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด. งานนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ม.บูรพา. เข้าถึงได้จาก <https://tdc-thailis-or-th.eu1.proxy.openathens.net/tdc/index.php>
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). เทคนิคการจูงใจ *Motivation technique*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐนิชา ณ นคร. (2562). สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร บริษัทแปรรูปมะพร้าวแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16 (1), 326-333.
- ดาริกา กลางคำ. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา. งานนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธชพรธณ บุรี. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปัญญาพร วิฑิตพงศ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9 (3), 1275-1292. ปรึศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม

- จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต.มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. เข้าถึงได้จาก <https://tdc-thailis-or-th.eu1.proxy.openathens.net/tdc/index.php>
- ปาหนัน ทรัพย์ธารงค์. (2559). *ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชชมงคลพระนคร.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. ราชภัฏราชชนรินทร์. เข้าถึงได้จาก http://thesis.rru.ac.th/files/pdf/636_2018_07_12_111355.pdf
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง และกิตติมา จึงสุวดี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 17
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (ม.ป.ป.). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaiautoparts.or.th/about-us/who-we-are.html>
- สายัน ปิติควร. (2562). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ตแอนด์ไครฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (ม.ป.ป.). *สถิติการค้าของไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://tradereport.moc.go.th>
- สุรพงศ์ คชชา. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เข้าถึงได้จาก <https://tdc-thailis-or-th.eu1.proxy.openathens.net/tdc/index.php>
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. เข้าถึงได้จาก <https://tdc-thailis-or-th.eu1.proxy.openathens.net/tdc/index.php>

อรุณทัตย์ จันทวงษ์ และ ประสพชัย พสนนท. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในพนักงานในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของประเทศ
ไทย. วารสารการจัดการธุรกิจ ม.บูรพา, 7(1), 17

Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research method*. London: Oxford University.

Herzberg, F. G., D. . (2563). *HBR's 10 must reads: On managing people* [การบริหารทรัพยากร
บุคคล *On Managing People*] (ณ. สันตระการผล, Trans. ว. มาณะศิริรานนท์ Ed.). บริษัท แอค
ทีฟ ฟรันท จำกัด สำนักพิมพ์ เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด. Herzberg, F. I., Mausner, B., &
Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Busines Organization and Management* (3rd ed.). Ill:Irwin.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row
Publication.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ของบริษัท ABC จำกัด

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด เป็นงานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา วัตถุประสงค์ในการทำแบบสอบถามเพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับศึกษาและอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ค่าจูง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ABC จำกัด เท่านั้น โดยข้อมูลนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่1 สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ในมุมมองของพนักงาน)

ชุดที่2 สำหรับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ในมุมมองของหัวหน้างาน)

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 18-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี
 36-40 ปี 41-45 ปี 46 ปีขึ้นไป
3. แผนก
 A B C D
4. อายุงาน
 น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป
5. รูปแบบสัญญาจ้าง
 พนักงานประจำ พนักงานรายวัน (Sub contract)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและอยากทำงานให้สำเร็จได้ตามที่หัวหน้าคาดหวัง					
2	ความรู้ความสามารถของท่านสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานประสบความสำเร็จ					
การได้รับการยอมรับ						

ข้อที่	ปัจจัยจุดใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
5	ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับความสามารถจากหัวหน้างาน					
6	ท่านได้รับความชื่นชมและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญทั้งจากหัวหน้างานของท่าน					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
9	ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ					
10	หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาการบรรจุเป็นพนักงานประจำอย่างเป็นธรรม					
11	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานในส่วนงานอื่นๆเพิ่มเติม จากหน่วยงานของท่าน					
12	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในด้านอื่นๆเพิ่มเติมจากหน่วยงานของท่าน					
ลักษณะงานที่ทำ						
13	งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
14	งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
15	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
16	ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง					
ความรับผิดชอบ						
17	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอยู่เสมอ					
18	ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
19	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ					
20	เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงานของท่าน ท่านจะแจ้งหัวหน้างานให้รับทราบถึงปัญหา					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
นโยบายและการบริหารขององค์กร						
1	บริษัทมีการประกาศนโยบายในการบริหารงานชัดเจน เช่น นโยบายคุณภาพ นโยบายสิ่งแวดล้อม					
2	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารของบริษัทและของหน่วยงานเสมอ					
3	หน่วยงานของท่านมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน					
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล						
5	ผู้บังคับบัญชามีการออกคำสั่งที่ชัดเจน					
6	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาในงานและดำเนินการแก้ไขตามที่ท่านได้แจ้ง					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน					
8	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งอธิบายข่าวสารหรือความรู้ในงานอยู่เสมอ					
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
9	ท่านมีความสนิทสนมกับหัวหน้างานของท่าน					
10	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อหัวหน้างานขอความร่วมมือ					
11	ท่านมีความรู้สึกที่หัวหน้างานมีความจริงใจต่อท่าน					
12	หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจความรู้สึกลูกน้อง					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
13	ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
14	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
15	ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน					
16	ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน					
ตำแหน่งงาน						

ข้อที่	ปัจจัยค่าจูน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
17	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
18	ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท					
19	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลใน ครอบครัว					
20	ท่านคิดว่างานที่ท่านเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
ความมั่นคงในการทำงาน						
21	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง					
22	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่					
23	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง					
24	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในงานที่ท่านทำ					
ชีวิตส่วนตัว						
25	ท่านเดินทางมาทำงานที่บริษัทได้อย่างสะดวก					
26	ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มีจุดบริการสูบน้ำอย่างเพียงพอ					
27	ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยในจุดพักก่อน ช่วงเวลาเบรค					
28	ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยในการรักษาพยาบาล					
สภาพการทำงาน						
29	สภาพอุณหภูมิของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนเกินไป หรือไม่หนาวเกินไป					
30	สภาพการทำงานมีความปลอดภัย					
31	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานเพียงพอ					
32	สภาพเสียงของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่ เสียงดังเกินไป					
ค่าตอบแทน						
33	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
34	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความเพียงพอกับการ ดำรงชีวิตของท่าน					

ข้อที่	ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
35	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น รถรับส่ง หรืออื่นๆ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน					
36	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น ค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการ หรืออื่นๆ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
ด้านปริมาณงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
2	ท่านมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน					
3	ท่านชอบที่จะแสดงให้หัวหน้าเห็นว่ามีความสามารถในการทำงาน ในปริมาณที่มากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน					
4	ท่านยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน					
ด้านคุณภาพงาน						
5	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด					
6	ท่านมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย					
7	ท่านสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า					
8	ท่านสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
ด้านเวลา						
9	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด					
10	ท่านสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่าคนอื่น					
11	ท่านเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ					
12	ท่านได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ					
ด้านค่าใช้จ่าย						
13	ท่านสามารถใช้วัสดุดิบในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า					
14	ท่านสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า					
15	ท่านมีการปิดสวิทช์เครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง					
16	ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					

แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 18-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี
 36-40 ปี 41-45 ปี 46 ปีขึ้นไป
3. แผนก
 A B C D
4. อายุงาน
 น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป
5. รูปแบบสัญญาจ้าง
 พนักงานประจำ พนักงานรายวัน (Sub contract)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
ด้านปริมาณงาน						
1	พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
2	พนักงานมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน					
3	พนักงานชอบที่จะแสดงให้หัวหน้าเห็นว่ามีความสามารถในการทำงาน ในปริมาณที่มากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างมาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก
4	พนักงานยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน					
ด้านคุณภาพงาน						
5	พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด					
6	พนักงานมีความคิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย					
7	พนักงานสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า					
8	พนักงานสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ					
ด้านเวลา						
9	พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด					
10	พนักงานสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่าคนอื่น					
11	พนักงานเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ					
12	พนักงานได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ					
ด้านค่าใช้จ่าย						
13	พนักงานสามารถใช้วัตถุดิบในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า					
14	พนักงานสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า					
15	พนักงานมีการปิดสวิตซ์เครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง					
16	พนักงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อนิพนธ์ : แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ ดังรายนามต่อไปนี้

1. คนที่ 1 ดร.อำนาจ สาลีบุญกุล

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. คนที่ 2 ดร.รชฎ จันทร์น้อย

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. คนที่ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทักษณา สง่าโยธิน

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์(IOC)ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง)

ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป					
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 18-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. แผนก <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. อายุงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. รูปแบบสัญญาจ้าง <input type="checkbox"/> พนักงานประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานรายวัน (Sub contract)	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและอยากทำงานให้สำเร็จได้ตามที่หัวหน้าคาดหวัง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ความรู้ความสามารถของท่านสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับ					
5. ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับความสามารถจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญจากหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
9. ท่านมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
10. หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาการบรรจุเป็นพนักงานประจำอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานในส่วนงานอื่นๆ เพิ่มเติม จากหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ลักษณะงานที่ทำ					
13. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
16. ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ					
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงานของท่าน ท่านจะแจ้งหัวหน้างานให้รับทราบถึงปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ					
นโยบายและการบริหารขององค์กร					
1. บริษัทมีการประกาศนโยบายในการบริหารงานชัดเจน เช่น นโยบายคุณภาพ นโยบายสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารของบริษัทและของหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
5. ผู้บังคับบัญชามีการออกคำสั่งที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาในงานและดำเนินการแก้ไขตามที่ท่านได้แจ้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งอธิบายข่าวสารหรือความรู้ในงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
9. ท่านมีความสนิทสนมกับหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อหัวหน้างานขอความร่วมมือ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านมีความรู้สึกที่หัวหน้างานมีความจริงใจต่อท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
12. หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจความรู้สึกลูกน้อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
16. ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ตำแหน่งงาน					
17. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง
19. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในครอบครัว	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความมั่นคงในการทำงาน					
21. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง	1	1	1	1	สอดคล้อง
22. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่	1	1	1	1	สอดคล้อง
23. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
24. ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในงานที่ทำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ชีวิตส่วนตัว					
25. ท่านเดินทางมาทำงานที่บริษัทได้อย่างสะดวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
26. ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มีจุดบริการคูปองน้ำอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
27. ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยในจุดพักผ่อนช่วงเวลาเบรก	1	1	1	1	สอดคล้อง
28. ทางบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เอื้ออำนวยในการรักษาพยาบาล	1	1	1	1	สอดคล้อง
สภาพการทำงาน					
29. สภาพอุณหภูมิของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนเกินไป หรือไม่หนาวเกินไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
30. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
31. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
32. สภาพเสียงของบริเวณที่ท่านทำงานมีความเหมาะสม ไม่เสียงดังเกินไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
ค่าตอบแทน					
33. ท่านรู้สึกค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
34. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนสำหรับท่านมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
35. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น วิทยฐานะ หรืออื่นๆ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
36. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่น ค่ารักษาพยาบาล ข้าวสววยฟรี หรืออื่นๆ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน)					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านคุณภาพงาน					
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ / ประเด็นคำถาม	ผู้ช่วยชาวนาที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
8. ท่านสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านเวลา					
9. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. ท่านสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่าคนอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. ท่านได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านค่าใช้จ่าย					
13. ท่านสามารถใช้วัสดุในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. ท่านสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. ท่านมีการปิดสวิตซ์เครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
16. ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างาน

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป					
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 18-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. แผนก <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. อายุงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. รูปแบบสัญญาจ้าง <input type="checkbox"/> พนักงานประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานรายวัน (Sub contract)	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)					
ด้านปริมาณงาน					
1. พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. พนักงานมีความเต็มใจหากได้รับมอบหมายงานปริมาณมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. พนักงานชอบที่จะแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการทำงาน ในปริมาณที่มากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. พนักงานยินดีที่ทำงานล่วงเวลาเมื่อมีการขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านคุณภาพงาน					
5. พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. พนักงานมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. พนักงานสามารถผลิตงานได้โดยไม่เกิดงาน NG หรือการเคลมจากลูกค้า	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. พนักงานสามารถตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านเวลา					
9. พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. พนักงานสามารถใช้เวลาในการผลิตงานได้เร็วกว่าคนอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. พนักงานเข้ามาประจำที่เครื่องจักร หรือไลน์ผลิตก่อนเวลาทำงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. พนักงานได้รักษาเวลาเข้าออกงาน เวลาในการทำงาน ตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านค่าใช้จ่าย					

ข้อความ / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
13. พนักงานสามารถใช้วัสดุดิบในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. พนักงานสามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. พนักงานมีการปิดสวิตซ์เครื่องจักรและอุปกรณ์เมื่อไม่มีการใช้งานทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
16. พนักงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักร ทำให้เครื่องจักรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ _____

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

10 / 02 / 2565

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ แร่จูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ชื่อผู้วิจัย ภาณุวัตร นีวันดี

รหัสประจำตัว 63710006

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร Ex-MBA รุ่น 46/1

หมายเลขโทรศัพท์ : 0817341656

email : 63710006@go.buu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุรดี สุพิชญางกูร

แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ สมิ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
10 / 02 / 65



แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ชื่อผู้วิจัย ภาณุวัตร นินันต์

รหัสประจำตัว 63710006

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร Ex-MBA รุ่น 46/1

หมายเลขโทรศัพท์ : 0817341656

email : 63710006@go.buu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุรติ สุพิชญางกูร



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... *Mee*

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
13 / ก.พ. / 2565

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

ชื่อผู้วิจัย ภาณุวัตร นีวันติ

รหัสประจำตัว 63710006

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร Ex-MBA รุ่น 46/1

หมายเลขโทรศัพท์ : 0817341656

email : 63710006@go.buu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุรดี สุพิชญางกูร



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

เลขที่ IRB4-060/2565



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU 033/2565

โครงการวิจัยเรื่อง : แร่จู่ใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายมานูวัตร์ นีวันติ

หน่วยงานที่สังกัด : นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|--|--|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 |
| 2. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 |
| 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 |
| 5. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 |
| 6. เอกสารอื่นๆ | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

วันที่หมดอายุ : วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลงนาม

(ดร.พิมพ์พรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายภาณุวัตร นีวันติ
วัน เดือน ปี เกิด	12 มีนาคม พ.ศ.2529
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 209/188 หมู่ที่10 ตำบลพานทอง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 20160
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2551-2553 Production Engineer บริษัท Ayutthaya HCL Co., Ltd. พ.ศ. 2553-2563 Senior Engineer บริษัท AHCL (Thailand) Co., Ltd. พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน Chief Engineer บริษัท Hitachi Metals (Thailand) Ltd.
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547-2551 สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2563-2565 สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา