

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

Motivation Factors Influencing Industrial Employees Efficiency in Bangkok Metropolis

นางสาวพรพิมล นนทมาตร์
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

MISS Ponpimon Nonthamat
Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ: 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑลซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่ชัด คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของคอกแรนได้กลุ่มตัวอย่างโดยพิเศษเป็น 400 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต แจกแบบสอบถามตามสะดวกผ่านกูเกิ้ลออนไลน์ แพลตฟอร์ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานได้แก่การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA), การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธี LSD และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบข้อค้นพบดังนี้: 1) ระดับแรงจูงใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก(4.12) 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด(4.23) เมื่อพิจารณารายด้านพบอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต(4.20) ด้านเวลาที่ใช้งานและด้านคุณภาพ(4.20) ส่วนด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก(4.18) 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพสมรส 4) การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิธีเพียร์สันพบความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง($r = 0.64$) ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

Abstract

This survey research aimed to 1) study work motivation of employees at industrial plants in Bangkok and vicinities 2) study employees work efficiency at Bangkok industrial plants 3) compare employees efficiency classified by demographic factors 4) investigate the relationship of work motivation factors toward employees work efficiency.

The unknown population of industrial plants employees in Bangkok and vicinities were drawn to compute by Cochran formula and derive at 400 sample size. Likert five scale questionnaire were employed to collect data and distributed randomly during July 2564 via google online platform. Data analysis employed descriptive statistic include frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistic include t-test, ANOVA, and Pearson correlation.

The research findings were : 1) employees work motivation level in overall were at high level ($\bar{X} = 4.12$) and as per by aspects it indicated a high level on motivator ($\bar{X} = 4.11$) and on hygiene factors ($\bar{X} = 4.13$) respectively 2) the overall level of employees work efficiency were highest ($\bar{X} = 4.23$) and indicated also highest level on productivity ($\bar{X} = 4.29$) on quality ($\bar{X} = 4.20$) and on work time ($\bar{X} = 4.26$), but only high level on cost ($\bar{X} = 4.18$) 3) the comparison of employees efficiency classified by demographic factors indicated significant differences at 0.05 on education, monthly income and marital status 4) the investigation of work motivation toward employees efficiency by Pearson correlation indicated a high positive strength of association in overall ($r=0.719$).

Keyword : motivation factors work efficiency Industrial employees

บทนำ

รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ระดับปัจจัยแรงจูงใจและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของคนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA F-Test) เพื่อทดสอบสมมุติฐานว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจแตกต่างกันหรือไม่ตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการเตรียมข้อมูลเพื่อปรับปรุงใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยต้องการศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่
2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ได้แก่ ประชากรเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ศึกษาเฉพาะประชากรที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
4. ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่ 1 มิถุนายน - 31 กรกฎาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ทำให้ได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และทำงานอย่างมีความสุข

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

จันทร์ณี สงวนนาม (2553, หน้า 252-253) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่นการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

สัมมา ธรนิธย์ (2553, หน้า 133) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทาง และเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย(Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1.เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6 .สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไป ทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน (อำนาจชัย บุญศรี ,2556)

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของ ตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้เขียนยกตัวอย่างแนวคิดของนักวิชาการมีดังนี้

ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและ ได้ผลกำไรมากที่สุด (ปัทมาพร ท่อชู ,2559)

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- อายุการทำงาน
- สถานะภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยการจูงใจ Herzberg

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน

- ด้านค่าตอบแทน
- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านนโยบายในการบริหาร
- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

- ผลผลิตภาพ
- คุณภาพ
- ต้นทุน
- เวลาที่ใช้งาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรของการคำนวณกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite population) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรของ

Cochran (1953) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 403 คน เนื่องจากช่วงทำการเก็บตัวอย่างงานวิจัยอยู่ในช่วงเดือน 1 กรกฎาคม – 31 กรกฎาคม 2564 ซึ่งเป็นช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส COVID-19 อย่างหนักในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์ทั้งหมดโดยใช้คำถามคัดกรองเลือกผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองข้อมูลเขตพื้นที่การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม - 31 กรกฎาคม 2564

2. เก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3. ใช้เครื่องมือ Google Form โดยการกระจายแบบสอบถามไปยังแต่ละพื้นที่แบบสุ่ม

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) และการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 และเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

อายุ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 อายุ 31-40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ระดับการศึกษา พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ป.ว.ช จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระดับการศึกษา ป.ว.ส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 รายได้ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

อายุการทำงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

สถานะภาพสมรส พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 สถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 สถานภาพสมรส จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

โดยรวมพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยแรงจูงใจสูงสุด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.38)

โดยรวมพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในมีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านผลิตภาพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านเวลาที่ใช้งาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านต้นทุน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44)

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-Way ANOVA พบว่า สามารถสรุปได้ว่า

1.พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ พบว่าคู่ที่ต่างกันคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) กับ สูงกว่าปริญญาตรี ,มัธยมศึกษาตอน

ปลาย(ม.6) กับ สูงกว่าปริญญาตรี ,ป.ว.ช กับ สูงกว่าปริญญาตรี ,ป.ว.ส กับ สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) กับ ปริญญาตรี ,มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) กับ สูงกว่าปริญญาตรี ,ป.ว.ช กับ สูงกว่าปริญญาตรี ,ป.ว.ส กับ สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

4.พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ,15,001 – 20,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ,20,001-30,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป และน้อยกว่า 15,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป และ15,001 – 20,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ,การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาที่ใช้ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ น้อยกว่า 15,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ,15,001 – 20,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป และ20,001-30,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

5.พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

6.พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตภาพ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ สถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส สมรส และสถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ สถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส สมรสและสถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ สถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส สมรสและสถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาที่ใช้งาน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ สถานภาพสมรสโสด กับ สถานภาพสมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่และสถานภาพสมรสสมรส กับ สถานภาพสมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

5.ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.640$) และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเชิงบวก (ทิศทางเดียวกัน) (เนื่องด้วยค่า r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ระดับ 0.01

6.ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.668$) และปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องด้วยค่า r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า $\text{Sig.} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ระดับ 0.01

7.ปัจจัยแรงจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($r = 0.668$) และปัจจัยแรงจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องด้วยค่า r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า $\text{Sig.} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม ได้รับความเสมอภาคกันไม่แบ่งขอบเขตเรื่องเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)

2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงาน การสนับสนุนการฝึกอบรม การถ่ายทอดงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ ได้รับความเสมอภาคกันไม่แบ่งขอบเขตเรื่องของอายุที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป เอกศิริ (2557)

5.4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบไปด้วยพนักงานที่หลากหลาย จึงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล คือ พนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ต่างกันไปตามระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563)

5.4.4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันในอุตสาหกรรมล้วนต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับอุตสาหกรรมจึงมีการแข่งขันในตลาดแรงงานเพื่อให้ได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพมาในอุตสาหกรรมของตนเอง รายได้จึงเป็นเครื่องมือที่ดึงดูดพนักงานเข้ามาสู่อุตสาหกรรม เพื่อให้อุตสาหกรรมดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563)

5.4.5 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเวลานานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกับพนักงานที่ทำงานได้ไม่นาน หรือน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานได้ไม่นาน อาจเพราะการทำงานในวิถีทางเดิมๆไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

5.4.6 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานะภาพต่างกันอาจไม่เท่ากัน ภาระหน้าที่รับผิดชอบ อาจต่างกัน จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามไปด้วย

5.4.7 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ขึ้นตาม เนื่องจากโรงงานมีนโยบายการบริหารขององค์กรพัฒนาพนักงาน มีการผลักดันให้มีการฝึกอบรม สนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ๆในการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานคนอื่นๆ เกิดความสุขในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้อุตสาหกรรมดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

บรรณานุกรม

- 1.เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- 2.จันทร์านี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .
- 3.เฉลิมวุฒิ แยมประโคน.(2563).ปัจจัยของการที่ส่งผลของสมรรถนะของบุคลากรบริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ จำกัด.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 4.ชร สุนทรายุทธ.(2551).การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.กรุงเทพฯ:บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
5. ปัทมาพร ท่อชู. (2559).การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน (The Efficiency Development of Operation).วารสาร Industrial technology review. ปีที่22 ฉบับที่282,2559 : 94-100.
- 6.พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- 7.ภารดี อนันต์ฉาวี. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- 8.สมุทร ชำนาญ .(2556).ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ.พิมพ์ครั้งที่ 2.ระยอง:พี.เอส.การพิมพ์.
9. สัมมา รณิษฐ์ .(2553).การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
10. อำนวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจ. ระบบออนไลน์. เข้าถึงได้จาก
: <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- 11..Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B.B. (1959). The Motivation to work. New York: John Willey & Sons.
12. Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin

