

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF PRODUCTION STAFF AT AN AUTO PARTS FACTORY

ธีรพันธ์ ลมุลศิลป์¹ และ วชระ ยี่สุนเทศ²

TREERAPAN LAMOONSILP AND WACHARA YEESUNTED

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มประชากรคือพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 160 คน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุพนักงานส่วนใหญ่คือ 31-40 ปี ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับ ปวช. ด้านรายได้เฉลี่ยประจำเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท อายุงานของพนักงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี พบว่าความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตสูงสุดได้แก่ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับ ควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์ ความชำนาญ เป็นกลุ่มพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะประสบการณ์ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้พนักงานโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการส่งเสริมการฝึกอบรม ไปพร้อมกับการให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานจริง โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ถัดไปเป็นเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตำแหน่งงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบ และต้องกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนให้แน่นอนชัดเจนสามารถอธิบายได้และต้องสัมพันธ์กับอัตราในตลาดแรงงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อใช้ในการวางระดับของเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.045 จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามมา

คำสำคัญ: แรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ; การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพสูง ; แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ABSTRACT

The objective of this study is to explore the correlation between motivation and productivity of the production staff at an automotive parts manufacturing plant. The research method used was a survey of the employees in the production department of TBKK (Thailand) Company, and the sample group comprises 160 respondents.

The study finds that most of the survey respondents were males aged 31–40 years old. Most of them have either high school or vocational school level education. The average monthly salary of most of the respondents is in the range of 10,001– 20,000 baht and the average job tenure of most of the respondents is 3 years or less.

The results of the survey on the correlation between the production staff's motivation and productivity show that the employees were motivated when they felt that their salaries correspond with their education level, skills and their work responsibilities. The results indicate that the employees felt the work that they did should help improve their skills and these employees are the ones that were the most productive.

This study suggests that management should encourage employees to improve their skills by allowing the employees to learn and improve and offering training while at the same time also allowing the employees to put their skills into practice. Has a value equal to Sig 0.002. The study also suggests that wage and salary levels should match the employees' education, skill sets, position or rank and the tasks for which they are responsible. This means the pay scale should be well-defined and can be clearly explained. The pay scale must align with the labor market rates. Has a value equal to Sig 0.000, and the pay structure should be based on how important each job is. When these expectations are met. Has a value equal to Sig 0.045, the employees will feel more motivated to do their work well, which will result in increased productivity.

Keywords: Motivation of Production employees ; High Productivity ; Motivation that Affects Manufacturing Productivity

บทนำ

จากสภาวะการแข่งขันในเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่ต้องมีการแข่งขันกับคู่แข่งสูงมาก โดยคู่แข่งทางธุรกิจนั้นมี ทั้งระดับโลกและระดับทวีป มีทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ ทำให้ธุรกิจต่างๆต้องปรับตัวเพื่อแสวงหาโอกาสทางธุรกิจรวมถึงความอยู่รอดจากการแข่งขันเสรี ซึ่งเกิดจากระบบทุนนิยม ประเทศต่างๆต้องมีการแข่งขันกันและทำให้

เกิดการรวมตัวเพื่อการค้าเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทยที่สูงกว่าประเทศคู่แข่งจึงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำธุรกิจซึ่งมีค่าแรงเป็นต้นทุนจนอาจทำให้เกิดปัญหาการย้ายฐานการผลิต ไปตั้งในประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานคน และค่าแรงที่ต่ำกว่า เพื่อให้สามารถแข่งขันด้านต้นทุนได้ ประเทศไทยมีคู่แข่งที่สำคัญเช่น ประเทศเวียดนาม ประเทศพม่า หรือประเทศลาว เป็นต้น

โดยมีบทความที่เขียนไว้ว่าโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจไทยได้ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยอุตสาหกรรมไทยไม่สามารถใช้แรงงานราคาถูกได้อีกต่อไปแล้วทรัพยากรธรรมชาติก็ร่อยหรอลง ยุทธศาสตร์ต้องเน้นไปที่“นวัตกรรม” และ“ผลิตภาพ”

จากแข่งขันดังกล่าวการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การซึ่งการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การจึงเป็นวิธีที่สำคัญและได้รับความนิยมเนื่องจากบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในการทำงานและทุ่มเทแรงกายแรงใจในปฏิบัติงานจะยิ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือความสามารถที่จะทำให้คนทำงานด้วยความสมัครใจคือทำด้วยตัวเอง แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นองค์ประกอบที่จะผลักดันชักจูงและกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยการทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความทุ่มเทให้กับการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสร้างความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอเพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถวัดได้โดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้ที่ศึกษาและนักทฤษฎีมากมายศึกษาเรื่องแรงจูงใจและถูกอ้างอิงจากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ทั้งนี้ทฤษฎีเหล่านั้นก็จะแตกต่างกันในรายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีปัจจัยมาจากแรงจูงใจเข้ามาเกี่ยวข้อง การเข้าใจการเกิดแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจะช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการ และเป็นเงื่อนไขในการทำงานเพื่อให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน้าที่เบื้องต้นของผู้บริหารจึงเป็นการดำเนินการให้พนักงานในองค์การทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจโดยจัดทำแบบสอบถามซึ่งสะท้อนถึงความคิดของผู้ปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตอย่างไร ตลอดจนการนำแรงจูงใจที่เป็นผลลัพธ์ของการศึกษาไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสัมพันธภาพของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick Herzberg) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพในการผลิตของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (quality) ปริมาณงาน (quantity) เวลา (time) ค่าใช้จ่าย (costs)

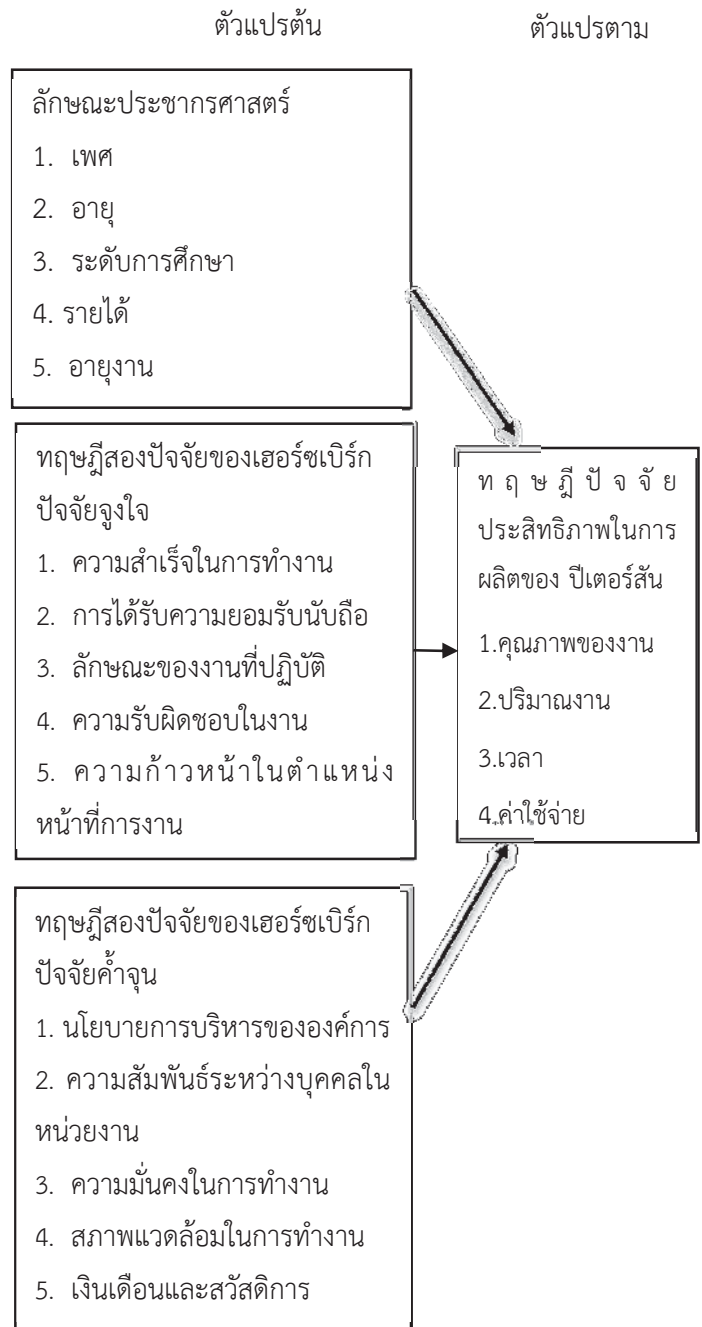
สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
3. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน และอาศัย ทฤษฎีแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick Herzberg) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ และ ปัจจัยประสิทธิภาพในการผลิตของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (quality), ปริมาณงาน (quantity), เวลา (time), ค่าใช้จ่าย (costs) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ศึกษาจากประชากรพนักงานในบริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด ณ ปัจจุบัน 8 ม.ค. พ.ศ.2561 โดยมีพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 264 คน โดยมีการเลือกตัวอย่าง 160 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ

Yamane ด้านระยะเวลา เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม เดือน
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โครงสร้างแบบสอบถาม
ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified
Sampling)

หน่วยงาน	กลุ่ม ประชากร	จำนวน สัดส่วน (%)	กลุ่ม ตัวอย่าง
Production 1	43	16.3	26
Production 2	77	29.2	47
Production 3	94	35.6	57
Production 4	50	18.9	30
รวม	264	100	160

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ
ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นการวัดข้อมูลเพื่อ
จัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมี
คำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบ
เพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการ
คำนวณ คือ ค่า ความถี่ และร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่
1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ มีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพในการผลิต โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็น
ลักษณะคำถามแบบค่าคะแนนแบ่งค่าคะแนนระดับความเห็น
ด้วย ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert)
แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การพิจารณา
ค่าเฉลี่ยในการประมาณค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการ
รวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษา
ค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสารและผลการ
ศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของ
กลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการ
ตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถาม
มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
ต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติ
ที่ใช้เช่นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อ
อธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
และตัวแปรต่างๆ
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้
สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ให้ระบุสถิติที่ใช้เช่น t-test
การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA)
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)
Coefficient Regression

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
มีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 160 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 81.30
และเป็นเพศหญิง 30 คนคิดเป็นร้อยละ 18.70 จำแนกได้
เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน
คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมามีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี

จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุรองลงมาคืออายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ระดับการศึกษาแบ่งออกเป็น จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญา/ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 โดยไม่มีผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเลย ด้านรายได้เฉลี่ยประจำต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 เท่ากับผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และในด้านอายุงาน มีพนักงานที่อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นผู้ที่มี อายุ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 เป็นผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และเป็นผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.98) พนักงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=4.25) การได้รับความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย=3.94) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (ค่าเฉลี่ย=3.89) ความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย=3.83) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.79) พนักงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยค่าจ้างในระดับมาก ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย=3.89) ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.77) นโยบายและการบริหารองค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.76) และเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย =3.72) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าหัวข้อคำถามที่ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์และความชำนาญ (Sig=0.002) ซึ่งอยู่ในหัวข้อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlations) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์พบว่าความเห็นที่ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์และความชำนาญในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.657**

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ($Sig=0.000$) ซึ่งอยู่ในหัวข้อเงินเดือน
และสวัสดิการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์(Pearson Correlations)
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์พบว่าความเห็นที่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในทิศทางเดียวกัน มีค่า
สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.676**

ค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงาน
ที่รับผิดชอบ ($Sig=0.045$) ซึ่งอยู่ในหัวข้อเงินเดือนและ
สวัสดิการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlations)
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์พบว่าความเห็นที่ว่า ค่าตอบแทนเงินเดือนมีความ
เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในทิศทางเดียวกัน มีค่า
สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.438**

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

1. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงานในหัวข้อคำถามที่ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่ม
ทักษะประสบการณ์และความชำนาญมีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ณิชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง“แนว
ทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด”พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้าน
ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่มีอิทธิพลต่อระดับการ
ปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัดที่
ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002

2. ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
ในหัวข้อคำถามที่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสม
กับงานที่รับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ที่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ณิชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง“แนวทางการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท
XYZ จำกัด”พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านความรับผิดชอบใน
งานมีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัดที่ระดับปานกลาง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005

3. ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการใน
หัวข้อคำถามที่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์ที่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของของ
ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549) ศึกษาเรื่อง“ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท นาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด”
พบว่าค่าตอบแทนเงินเดือนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท นาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.03

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็น
ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ประเด็นที่ควรได้รับ การสนับสนุนคือด้านทักษะ
ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถ ไปพร้อมกับการลงมือ
ปฏิบัติงานจริงโดยการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา

ความรู้ความสามารถของพนักงานด้านที่พนักงานมีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มทักษะในด้านที่พนักงานยังมีความรู้ไม่เพียงพอควูป้ด้วย เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานออกมา ซึ่งการเลือกหลักสูตรและระดับของหลักสูตรให้เหมาะสมกับพนักงานถือว่าเป็นหัวใจของการจัดฝึกอบรม นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญตามระดับความรู้ความสามารถของตนก็เป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากพนักงานบางคน มีความรู้ความสามารถแต่ไม่กล้านำมาใช้ เพราะกลัวความผิดพลาด การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลองใช้ความสามารถที่มีวางแผนและลงมือปฏิบัติ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจกล้าที่จะลงมือทำและรู้จักแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริงและประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงคือหากเกิดความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานหัวหน้างานควรให้ความช่วยเหลือโดยการให้คำปรึกษาหรือช่วยแนะนำในการแก้ปัญหา จะยิ่งทำให้พนักงานพัฒนาความรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยคำจูนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ด้านประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือด้านค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับโดยการกำหนดให้มีเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตำแหน่งงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือ

2.1. กำหนดแผนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนกับงานต่างๆ ให้แน่นอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งแผนงานแต่ละแผนนั้นจะต้องระบุปัจจัยที่จะใช้กำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างชัดเจน เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความพยายาม เป็นต้น

2.2. การกำหนดระดับของค่าตอบแทน ควรจะมีเหตุผลและสัมพันธ์กับอัตราในตลาดแรงงานไม่ว่าระดับของค่าตอบแทนจะกำหนดไว้สูงกว่าต่ำกว่าหรือเท่าเทียมกับที่อื่นก็ตาม

2.3. แผนงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน ควรแยกงานออกจากการปฏิบัติงาน หมายความว่า ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นใคร หากทำงานในตำแหน่งงานนั้นก็จะได้รับค่าตอบแทน

เหมือนกัน ยกเว้น ตำแหน่งในระดับสูงการบริหารงานวิชาชีพ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นจะทำงานได้แตกต่างกัน ตามความสามารถของแต่ละคน ซึ่งทำให้ได้ผลงานที่แตกต่างกันด้วย

2.4. ควรยึดถือหลักที่ว่างานเท่ากันค่าตอบแทนเท่ากัน โดยไม่คำนึงว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นใคร แต่ไม่ได้หมายความว่า อัตราค่าตอบแทนในทุกระดับงาน ทุกระดับขั้นของโครงสร้างค่าตอบแทนจะต้องเท่ากันด้วย โดยวิธีการจัดลำดับงาน วิธีการจัดงานรวมเป็นกลุ่ม คือ งานที่มีลักษณะของความยากง่ายเหมือนกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ปัจจัยที่นิยมใช้ในการกำหนดความยากง่าย ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบและสภาพเงื่อนไขของการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับเดียวกัน ก็จะจัดงานเหล่านี้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้ งานระดับที่ 1 ได้แก่ งานที่จะต้องมีการควบคุมโดยตรง และผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ต้องใช้การตัดสินใจใดเลย เช่น งานที่ทำซ้ำ ๆ เป็นประจำทุกวันและเป็นงานสำนักงาน หรืองานที่ใช้ฝีมือและความรู้เฉพาะซึ่งต้องได้รับการฝึกฝน อบรม เบื้องต้นมาแล้วงานระดับที่ 2 ได้แก่ งานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

ก). ผู้ปฏิบัติงานถูกควบคุมโดยตรง และมีอำนาจในการตัดสินใจบ้าง เป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ เป็นประจำทุกวัน งานสำนักงาน งานธุรการ งานรายงานประจำปีโดยผู้ปฏิบัติมีฝีมือ มีความรู้เฉพาะซึ่งได้รับการฝึกฝนอบรมเบื้องต้นมาแล้ว

ข). สามารถทำงานอื่นที่มีความยาก ความรับผิดชอบ ความสำคัญ และคุณภาพที่เท่าเทียมกัน งานระดับที่ 3 ได้แก่ งานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

ก). ต้องมีการควบคุมโดยตรงหรือควบคุมโดยทั่วไป เป็นงานในสำนักงาน งานธนาคาร งานรายงานประจำปี และงานฝีมือที่มีระดับความยากอยู่บ้าง หรืองานที่ต้องอาศัยวิธีการทำงานเฉพาะโดยผู้ปฏิบัติที่ผ่านการฝึกฝนอบรมมาแล้ว หรือมีความรู้เฉพาะด้านมาเป็นพิเศษจึงจะทำงานนั้นได้ และเป็นงานที่ต้องมีการตัดสินใจพอสมควร โดยยึดหลักนโยบายแนวปฏิบัติและวิธีการเป็นอย่างดี

ข). สามารถทำงานอื่นที่มีความยาก ความรับผิดชอบ ความสำคัญ และคุณภาพที่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำปัจจัยสาเหตุด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กร ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมขององค์กร สภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน รวมถึงการหาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่น้อย ดังนั้นสิ่งที่น่าสนใจที่ควรศึกษาคือวิธีการดัดศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ออกมาอย่างสูงสุดและประกอบกับยุคปัจจุบันที่

มีการใช้แรงงานจากต่างชาติจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าทำอย่างไรองค์กรจะสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ด้วยบุคลากรเหล่านี้

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยโดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งมีผลทางตรงกับประสิทธิภาพการผลิตโดยเพิ่มการหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่เป็นฝ่ายซัพพอร์ตที่มีผลกับประสิทธิภาพการผลิต

เอกสารอ้างอิง

- เอกพงษ์ ณรงค์ศักดิ์. (2559). ปัจจัยการเพิ่มผลผลิตของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ภาคการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม).
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรมจำกัด จังหวัดชลบุรี. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาซิมารับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Robbins Judge. (2558). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education Limited.