

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia
**MOTIVATIONAL FACTORS WHICH INFLUENCE WORK
EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN THE MITSUBISHI
TURBOCHARGER ASIA**

ฐิติราช ทิพยทัศน์ thitirach.t@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานมิตซูบิชิเทอร์โบชาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด; (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของปฏิบัติงานของพนักงานมิตซูบิชิเทอร์โบชาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด; (3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมิตซูบิชิเทอร์โบชาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด; (4) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานมิตซูบิชิเทอร์โบชาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด; และ (5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานมิตซูบิชิเทอร์โบชาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 25 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Group leader มีอายุน้อยกว่า 3 ปีและรายได้ 15,000 - 25,000 บาทซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มบุคคลากร เพศต่างกันมีประสิทธิภาพไม่ต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมี ประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพ ต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพต่างกัน การ วิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger โดยปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

Abstract

The objectives of this research were (1) to investigate the demographics data of the samples including gender, age, education level, average monthly income and working life of employees in Mitsubishi Turbocharger Asia; (2) to examine the perceptions regarding the motivation of employees in Mitsubishi Turbocharger Asia; (3) to examine the level of perceptions regarding the effectiveness of employees in the Mitsubishi Turbocharger Asia; (4) to examine the influence of demographics data on effectiveness of employees in the Mitsubishi Turbocharger Asia; and (5) to examine the influence of motivation factors on effectiveness of employees in the Mitsubishi Turbocharger Asia.

The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondents. The questionnaire included 3 parts. Part 1 collected demographic data of the respondents.

Part 2 collected data regarding the motivation factors. Part 3 collected data regarding the level of effectiveness of employees.

Results found that most of the respondents were male, age below 25 years, education was at the bachelor's degree level, average monthly income 15,000-25,000 Baht and working experience between 0-3 years. Respondents in different age groups had different levels of decision to apply for work. Respondents with different average monthly income had different levels of decision to apply for work. And respondents with different working life had different levels of decision to apply for work. The Multiple Regression Analysis revealed that motivation factors influenced on effectiveness of employees in the Mitsubishi Turbocharger Asia. Motivational factors had the highest impact on effectiveness of employees in the Mitsubishi Turbocharger and second had contributing factors. All statistical analysis were performed at .05 significance level.

บทนำ

ทรัพยากรในการบริหารงานขององค์กรส่วนมากประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากคนเป็นตัวการ หรือ ผู้ทำการ ถ้าคนที่เป็นผู้ปฏิบัติการเป็นคนที่ขาดความรู้ ขาดกำลังกาย ขาดกำลังสติปัญญา หรือไม่ทำงาน เงินและวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์ หรือคุณค่าขึ้นมาได้ มนุษย์คือ ทรัพยากรที่มีความคิด มีจิตใจ มีเหตุผล มีวิจารณญาณ สามารถตัดสินใจเองได้ มนุษย์เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ตามความคิดของตน และมนุษย์สามารถสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับชีวิตความ

เป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550: 33) จึงถือว่าคน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรของการบริหาร เมื่อคนในหน่วยงานมี ความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษา ไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้และให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การ สร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัย ในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิด การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ เช่น ขนิษฐาสิงห์โตทอง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอร่าตัน พัทยา, ปรเกษมาส เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตริส จำกัด, นรินทร์ จันทน์หอม (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์, ศิริชัย ฉาทะวงษ์ (2556) ได้ทำการ วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, เสกสรรอรกุล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด, ชูเขียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาพันเทคโนโลยี จำกัด, ฉิมชา วิริกุลเจริญ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนว ทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด(มหาชน), อุมารณณ์ บุตรน้ำเพชร (2556)

ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท "ไพรชณีย์"ไทย จำกัด, มณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา, ภรรยา หมอยา(2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด, พัชรีญา วงศ์สุวรรณศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีนโทรทัศน์ใน มหาวิทยาลัย UChannel, อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี, ธีระชัย ไชยเมือง (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ โรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร, อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี(2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์, วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ในการบริหารงานผู้บริหารต้องทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในการ ทำงาน เพื่อสร้างความคิดเห็นที่ดีในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ใน ขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติการด้วย จึงจะก่อให้เกิดการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดความเห็นคิดเห็นที่ดีต่อองค์กร (กัมพล นรพัฒน์, 2538: 2) หรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ซึ่งเป็นจุดประสงค์ หลักขององค์กรทุกองค์กร และต้องการประสิทธิภาพของบุคคล นำองค์กรสู่ความเป็น เลิศของบุคลากรในหน่วยงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อนำ ข้อมูลและผลวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพนักงาน

โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi turbocharger asia ให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

3 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

4 เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

5 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1.พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพต่างกัน

2.แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ(ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล, ด้านการได้ยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า)แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง(ด้านค่าตอบแทน,ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา,ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน,ด้านนโยบายและการบริหาร,ด้านสภาพการทำงาน)ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆดังนี้

1. สถานที่ที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล คือ บริษัท Mitsubishi turbocharger Asia
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน Mitsubishi turbocharger Asia

จำนวน 300 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน Mitsubishi turbocharger Asia จำนวน 300 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967 อ้างใน สิทธิ ธีรธรรม, 2550, หน้า 120) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 171 ตัวอย่าง

4. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของประชากร จำนวน 300 คน จากขนาดตัวอย่างจำนวน 171 คน ได้ตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 171 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาการทำงาน
7. รายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

- ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านนโยบายและการบริหาร
5. ด้านสภาพการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความทันเวลา
2. ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

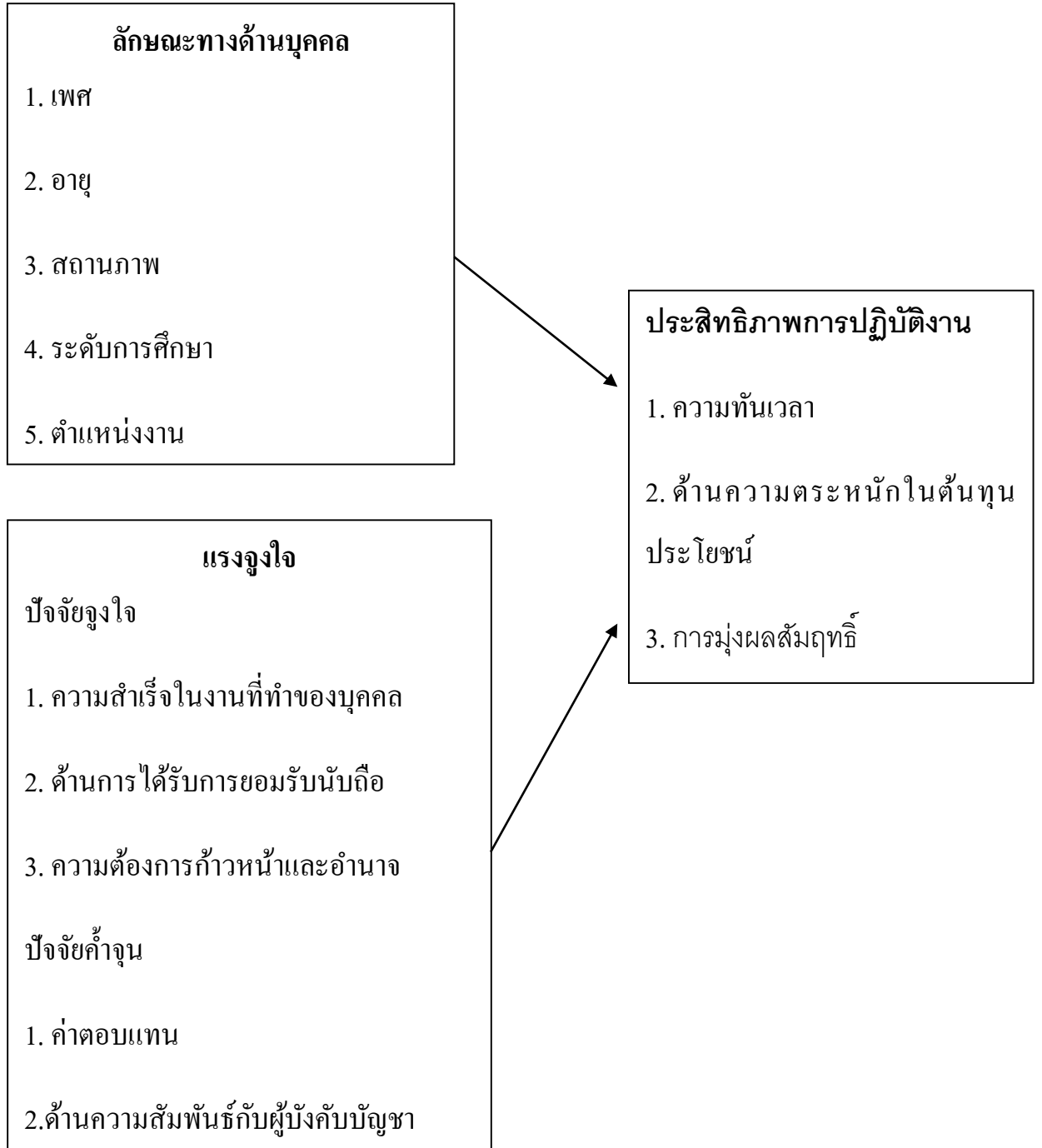
5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และเก็บแบบสอบถามใน

ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกรอบแนวความคิดในการวิจัยประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัย (Motivator Factors) (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 อ้างใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene or Maintenance Factors) ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) ซึ่งมี 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 32 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 5 ข้อ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2 ข้อ
3. ความต้องการก้าวหน้า 5 ข้อ
4. ค่าตอบแทน 3 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ
7. ด้านนโยบายและการบริหาร 2 ข้อ
8. ด้านสภาพการทำงาน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความทันเวลา 5 ข้อ
2. ความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ 5 ข้อ
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 3 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษารวม 3 ท่าน ได้แก่ (1) ผศ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2)นางสาว ศิลาทิพย์ สุทธิประพันธ์ (3)นางสาว ฌ์ทริยา ทิพยทัศน์ ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียง

กับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดย
ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล เท่ากับ 0.722
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.822
3. ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.73
4. ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.766
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.769
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.867
7. ด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 0.787
8. ด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 0.856
9. ความทันเวลา เท่ากับ 0.823
10. ความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ เท่ากับ 0.712
11. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.818

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของ
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน
รายได้
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพต่างกัน

1.1 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ชาย หญิงมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

1.2 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia อายุต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

1.3 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia สถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

1.4 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัย

จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้น
เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

1.5 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger
Asia ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์
ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi
Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัย
จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้น
เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

1.6 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger
Asia ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์
ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi
Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัย
จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้น
เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

1.7 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger
Asia รายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์
ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท Mitsubishi
Turbocharger Asia ที่มีความแตกต่าง ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัย
จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้น
เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานผลิต

ชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยการถดถอย
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 91.80 มีอายุไม่เกิน 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 39.80 สถานภาพ โสดคิดเป็นร้อยละ 87.70 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Group leader คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีอายุน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 และรายได้ 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.90

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจของการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจของการปฏิบัติงานระดับมาก ในด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ในแต่ละด้านของปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.78, 3.11, 3.03, 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46, 0.45, 0.75, 0.52, 0.45 ตามลำดับ รองลงมาคือปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 ในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.43, 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43, 0.38, 0.56 ตามลำดับ

ในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถาม ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อคำถาม ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญในการทำงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.38

ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ข้อคำถาม เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ข้อคำถาม ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือข้อ งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และข้อคำถาม หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.98

ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ข้อคำถาม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือข้อ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และข้อคำถาม หน่วยงานของท่านมีเงินรางวัลพิเศษ สำหรับหน่วยงานผลิตที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเป็นพิเศษ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.91

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.09 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ผ่าน มาประสบความสำเร็จเพราะผู้บังคับบัญชาร่วมมือด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.63

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และท่านเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.52

ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับบริการอย่างเพียงพอ เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่องหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมบริการสุขภาพ แก่ชุมชนและสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.63

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับมาก ในด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 รองลงมาคือ ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และต่ำที่สุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามเมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือ

คำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ท่านสามารถจัดลำดับการทำงาน โดยรีบทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อคำถาม ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญในการทำงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.38

ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามเมื่อท่านตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากร โดยได้ถือปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และข้อคำถาม ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.52

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถาม ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีหรือให้ เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ ตามเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และข้อคำถาม ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถทำได้มาก่อน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.39

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพต่างกัน

4.1 บุคคลากร เพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 บุคคลากรสถานภาพ โสด และสมรส มีประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 บุคคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี มีประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 บุคคลากรที่มีตำแหน่งงาน Group leader และ technician มีประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 บุคคลากรที่มี อายุงานต่ำกว่า3ปี และ 3-5ปี มีประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 บุคคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X2) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน = 0.93, -0.94 ตามลำดับ) แสดงเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน} = 0.912 + 0.930(\text{ปัจจัยจูงใจ}) - 0.94(\text{ปัจจัยค่าจูน})$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทาของบุคคล และด้านความก้าวหน้าเนื่องจาก

ในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จากัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้าน ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ โอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ใน การทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่ง อาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการ ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia เป็น บริษัทขนาดใหญ่จึงทำให้บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของ งาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. จะเห็นได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงเสนอแนะว่าควรมี นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนงาน จึงเสนอแนะว่าจัดกิจกรรมเพื่อเสริม ทีมเวิร์ค เช่น การเข้าค่าย กิจกรรมเล่นเกมสเป็นกลุ่ม
3. ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรม โดยใช้ผลงานเป็นการวัดผล

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดประชุมทุกวันเพื่อถามถึงปัญหาที่ลูกน้องกำลังเผชิญอยู่ และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ชนิษฐา สิงห์โตทอง (2556) แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เซอรادتน์ พัทยา

นรินทร์ จันทน์หอม (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์

เสกสรร อรกุล (2557) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เม ทเทิลคอม จำกัด

ยูเชียน จาง (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด

ณิษฐา วิริกุลเจริญ (2555) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ทวี ทองอยู่ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย
จำกัด

มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงงูใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่
ภรภัทร หมอยา (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ
หัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

พัชรินญา วงศ์สุวรรณศา (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel

อมรรัตน์ ยิ่งवाद (2554) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ธีระชัย ไชยเมือง (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ
ปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ปัจจัย งูใจที่ มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด