

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

ณัฐพล งามธรรมชาติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร

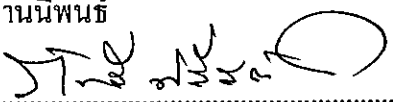
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

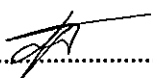
กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

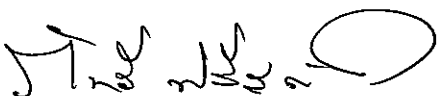
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ณัฏพล งามธรรมชาติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

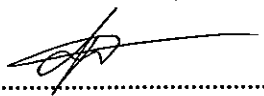

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ภัทรี 프리สตัด)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรตน์)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.ภัทรี 프리สตัด)


..... กรรมการ
(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)


..... กรรมการ
(ดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรตน์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและการช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จาก ดร.ภทธีร์ ปรียาสัตต์ และดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรธน์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ถ่ายทอดความรู้
ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่
ตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา
เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สาวิตรี บิณฑสันต์ คณะกรรมการสอบป้องกันเค้าโครงงานนิพนธ์
และคณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้
งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท XYZ จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถาม
และคอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้
ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรผู้บริหารระดับต้นรุ่นที่ 29 ที่คอยให้คำแนะนำและเป็น
กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ให้ความรู้เพิ่มพูน
แก่ข้าพเจ้าทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาบริษัท และพัฒนา
ประเทศชาติต่อไป

ท้ายที่สุดขอขอบคุณบุคคลในครอบครัว ที่สนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการศึกษา
เล่าเรียนและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านาน

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ครอบครัว
คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

ณัชพล งามธรรมชาติ

57750002: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร; บธ.บ. (บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ/ การปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

นักพล งามธรรมชาติ: แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด (THE EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT XYZ COMPANY LIMITED) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ภัทรี ปรีสัตต์, ปร.ด. 120 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัย ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานสายการผลิต เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 300 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis) และสถิติ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และมีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ตามลำดับ และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษา แตกต่างก็มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

57750002: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES; M.B.A.
(MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES)

KEYWORDS: EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE / PRODUCTION EMPLOYEES
NATCHAPON GAMTAMMACHAT: THE EFFICIENCY IMPROVEMENT
GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT XYZ COMPANY LIMITED. ADVISOR:
PHATRE FRIESTAD, PH.D. 120 P. 2015.

This research has the objectives to study the demographics factor that affects the operating efficiency of production employees at XYZ Company Limited, and to study the work motivation factor that affects the operating efficiency of production employees at XYZ Company Limited. The sample are 300 production employees. Questionnaire is used to collect the data. The SPSS software package is used to analyze the statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

This research finds that most of the questionnaire respondents are female, 20-30 years old, single, have a high school level of education or equivalent, and have 1-3 years of work experience. The result of the analysis on 5 aspects of motivation factors can be ranked by opinion in descending order as follows; work success aspect, work responsibility aspect, work characteristics aspect, and acceptance aspect. The 5 supporting factors can be ranked by opinion in descending order as follows; work environment, inter-person relationship within department, job security, and organization policy and administration, respectively. And the opinion on operating efficiency improvement in 4 areas can be ranked by opinion in descending order as follows; amount of work, time, expense, and work quality, respectively.

The hypothesis testing reveals that gender, age, status, and work experience do not affect the operating efficiency of production employees at XYZ Company Limited, while level of education does.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ประวัติหรือข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	20
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า	
4 ผลการวิจัย	49
สัญลักษณ์ที่ใช้	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	65
ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	70
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	84
สรุปผล การวิจัย	84
อภิปรายผล การวิจัย	89
ข้อเสนอแนะ จากการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก	101
ภาคผนวก ข	108
ภาคผนวก ค	114
ภาคผนวก ง	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3-1	จำนวนพนักงานสายการผลิตที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3-2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	45
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	50
4-2	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	50
4-3	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	51
4-4	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
4-5	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	52
4-6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด.....	52
4-7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ภาพรวม.....	53
4-8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	54
4-9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	55
4-10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	56
4-11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	57
4-12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	58
4-13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม.....	59
4-14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร.....	60
4-15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	62
4-17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	63
4-18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัท XYZ จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	64
4-19	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท XYZ จำกัด ภาพรวม.....	65
4-20	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท XYZ จำกัด ด้านคุณภาพของงาน.....	66
4-21	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท XYZ จำกัด ด้านปริมาณงาน.....	67
4-22	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท XYZ จำกัด ด้านเวลา.....	68
4-23	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท XYZ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย.....	69
4-24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามเพศ.....	70
4-25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	71
4-26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	72
4-27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
4-28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-29	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	75
4-30	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด.....	76
4-31	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจการ ปฏิบัติงาน ส่วนของปัจจัยจูงใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด.....	77
4-32	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ	27
4-1 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	82
4-2 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้ามั่นคงขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต่างก็ต้องการในการวางแผนการปรับตัวและการพัฒนาองค์กรนั้น แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระแสนของการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจและสังคม ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ในขณะนี้ซึ่งนอกจากจะต้องมีการปรับตัวในเรื่องของระบบการบริหารงานที่จะต้องเน้นเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้นแล้ว ทรัพยากรบุคคลขององค์กรก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่หันมาพิจารณาการเพิ่มผลผลิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงานยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าคนเป็นกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร (दनัย เทียนพุด, 2541, หน้า 49) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในด้านต่าง ๆ ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา โดยทั่วไปแล้วบุคลากรในองค์กรก็ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้า การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ทักษะ (ความเชี่ยวชาญ ความรู้รอบรู้ในงาน) ทรัพยากร รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจ ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ตรงกับการศึกษาสามารถที่เรียนมานั้น ยังขาดข้อเท็จจริงในชีวิตการทำงาน คือ จิตสำนึกของการลงทุน ความคิดการป้องกันความเสี่ยง ความคิดที่จะเอาชนะการแข่งขันในแวดวงธุรกิจ

ประสบการณ์ทำงาน การแสวงหาทักษะเพิ่มเติมเพื่อการทำงาน แต่องค์กรต้องการให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้อง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้กับบุคลากรขององค์กร

ปัจจุบันการพัฒนามูลค่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และให้ความสำคัญมากขึ้น ในพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจจะเป็นไปในทางใดนั้นทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอคนจะทำงานให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องอาศัยเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อมาปฏิบัติงานซึ่งต้องเลือกจากคนที่มีความรู้ความสามารถและเมื่อเลือกได้แล้วก็ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลผู้นั้น ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยดังกล่าวที่สำคัญได้แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรโดยกำหนดให้มีการพัฒนามูลค่าในอุตสาหกรรมให้มีฝีมือและประสิทธิภาพในการทำงานแนวทางสำคัญในการพัฒนามูลค่าของบริษัทก็คือ “การฝึกอบรม” การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานโดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งของผู้บริหารเพื่อใช้พัฒนาพนักงานการฝึกอบรมต่างจากการศึกษาโดยทั่วไปตรงที่การศึกษานั้นเป็นการให้ความรู้พื้นฐานทั้งในด้านสังคมวัฒนธรรมเชาวน์ปัญญาและสุขภาพเพื่อให้นักเรียนได้กับสิ่งแวดล้อมและเข้าใจที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจในขณะที่การฝึกอบรมนั้นมุ่งที่จะให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นงานเทคนิคงานบริหารงานธุรการงานวิชาการซึ่งเป็นระบบเฉพาะแต่ละคน (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557)

บริษัท XYZ จำกัด เป็นบริษัทเอกชนที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นส่วนประกอบของรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ทางบริษัทมีนโยบายในด้านการพัฒนาพนักงานของบริษัท XYZ จำกัด โดยการเน้นในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาทางที่ไม่มีคุณภาพ และของเสียจากสายการผลิต ทางบริษัท XYZ จำกัด จึงเห็นความสำคัญของปัญหาในการหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายการผลิต ทุกคนจะต้องเรียนรู้งานและมีทักษะในการทำงาน สิ่งหนึ่งจะช่วยให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตอย่างต่อเนื่อง ทำให้
องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

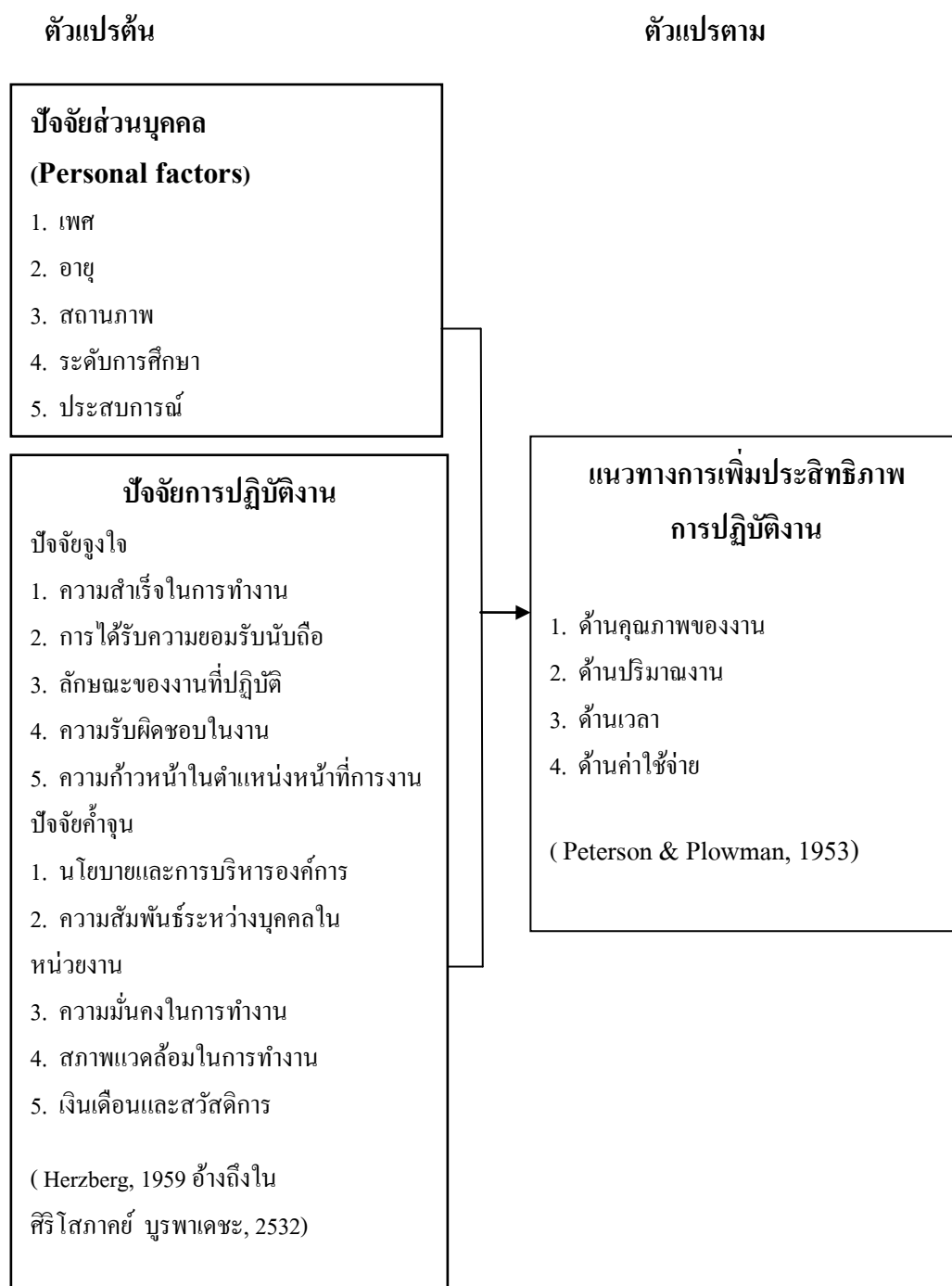
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในบริษัท XYZ จำกัด
2. สามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปพัฒนาและปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ให้สอดคล้องกับการทำงาน
3. เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด อย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด ซึ่งได้นำมาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยศึกษาตามทฤษฎีของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2532) ประกอบไปด้วยตัวแปรต้นคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ตัวแปรตาม คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย เป็นต้น

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ พนักงานสายการผลิต ที่ปฏิบัติงานในบริษัท XYZ จำกัด จำนวน 827 คน (ข้อมูลจาก Man power เดือนมกราคม 2559)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาของการศึกษานี้จะใช้ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานมีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วทันเวลาการประหยัดการคุ้มค่าตอบแทน และเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย กำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและพอใจในผลการปฏิบัติงาน

การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ไว้วางใจ ในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายความสามารถ ซึ่งสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการ
ประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่
การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ของตน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริม
การทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น

นโยบายและการบริหารองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของ
ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
กับพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีทำให้บรรยากาศ
ในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้อง
คุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับ
ผู้บังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงานมีความสะดวก ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร
ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ทางบริษัทมีให้กับพนักงานตลอดอายุการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อใช้เป็นกรอบพื้นฐานและแนวทางการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- ประวัติหรือข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ
- แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติหรือข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ

ชื่อบริษัท : XYZ จำกัด

สถานที่ตั้ง : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี

700/ 309 หมู่ที่ 6 ตำบลดอนหัวฬ่อ

อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000

โทร (038) 214805-6

, โทรสาร (038) 214807

ทุนจดทะเบียน 160 ,000,000 บาท

บริษัท XYZ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 และเริ่มการผลิตอย่างเป็นทางการครั้งแรกในเดือน มกราคม พ.ศ. 2540 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้อนผลิตภัณฑ์ให้กับบริษัท ฮอนด้า ซึ่งมีฐานการผลิตอยู่ในประเทศไทย บริษัท ฯ มุ่งเน้นการผลิตและขายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งนอกเหนือจากการผลิตเพื่อส่งให้กลุ่ม บริษัท ฮอนด้า แล้ว บริษัท ฯ ยังมีความตั้งใจผลิตและจำหน่ายสินค้าคุณภาพเยี่ยม ให้กับลูกค้ารายอื่น ๆ อีกด้วย บริษัท ฮอนด้า ล็อก ไทย จำกัด มุ่งมั่นผลิตสินค้าคุณภาพสูงมาโดยตลอด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ขับขี่ยานยนต์ได้รับความปลอดภัยสูงสุด

จำนวนพนักงานสายการผลิต 827 คน (ข้อมูลจาก Man power เดือนมกราคม 2559)

ประเภทผลิตภัณฑ์ของบริษัท

1. Door mirror ชุดกระจกมองข้างรถยนต์
2. Out handle ชุดมือจับประตูรถยนต์
3. 4R Key set ชุดกุญแจรถยนต์
4. 2R Key set ชุดกุญแจรถมอเตอร์ไซค์
5. Wheel sensor ชุดป้องกันระบบ ดิสก์เบรก รถยนต์

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเป็นหัวข้อวิจัยกันอย่างกว้างขวาง และหมายถึงแนวคิด หน้าที่ กระบวนการ หมายถึง ฝ่ายหรือแผนกงาน รวมทั้งเป็นวิชาชีพ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเคยถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)” ต่อมามีนักวิชาการรุ่นหลังอีกเป็นจำนวนมากที่ให้ความสนใจ ทำการศึกษา ศาสตร์ และวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์กร เช่น นิยามของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 8-10)

เด่นพงษ์ พลละคร (2551) เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้าง กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศงาน (Job instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่งานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ (Job rotation) เป็นต้น

(Leonar, 1989, p. 54) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การดำเนินการให้บุคลากรได้รับ ประสิทธิภาพและการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยมีวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษานับเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวผลงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามองค์การ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน และบุคคล จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้

ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และประสิทธิภาพในการดำเนินการ องค์การต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Ability) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จคือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจ สามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ หรือมีพรสวรรค์ (Talent) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ องค์การต่าง ๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละ

องค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ (เชาว์ โรจนแสง, 2544)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) และการพัฒนาองค์การ (Organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้าง โอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การ ต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้จากการจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น เพื่อความครอบคลุมขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดแบ่งประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ (Orientation)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการแนะนำบุคลากรขององค์การที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานและกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การได้

โดยให้รู้ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติมาตรฐาน ค่านิยม และรูปแบบพฤติกรรม ตามความคาดหวังขององค์กร การปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1.1 เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติงานใหม่ได้เร็วขึ้น และปฏิบัติตนอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าใจเป้าหมายและนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร

1.3 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ โดยมองถึงความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนต้องลงมือปฏิบัติและตระหนักถึงภาระหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

1.4 เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รวมทั้งการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงมี

1.5 เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใหม่เห็นคุณค่าและความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงการศึกษอบรมเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของตน

1.6 เพื่อช่วยลดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูก

1.7 เพื่อช่วยปลูกฝังทัศนคติของบุคลากรใหม่ให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.8 เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใหม่ค้นคว้าต่อภาระหน้าที่ และกล้าแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากรอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับองค์กร และอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ก็เพื่อการวางแผนกำลังคน (Work for planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing replacement) บุคลากรที่โยกย้ายจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ

และเป็นสิ่งทีริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษาอาจจะทำได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การที่องค์กรใดจะให้โอกาสทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด หรือโดยระบบใด ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไป ๆ บางเรื่องเน้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทดลองปฏิบัติงานจริง (Probation) และใช้การฝึกอบรมระดับความสามารถของบุคลากรซึ่งประกอบด้วยความรู้ในเชิงการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 3 ด้าน คือ

- 3.1 ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 3.2 ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร
- 3.3 ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมอาจจำแนกได้ตามสถานที่ฝึกอบรม คือ

3.3.1 การฝึกอบรมแบบการเรียนรู้จากการทำงาน (On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถในที่ทำงานจริง ประกอบด้วย การฝึกอบรมปฐมฤกษ์ (Orientation training) การเสนอแนะ (Job instruction training : JIT) การฝึกงาน (Apprenticeship training) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การสอนงาน และการทำหน้าที่ตักเตือน (Coaching and monitoring)

3.3.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off-The-Job Training) เป็นการอบรมแบบการเรียนรู้ที่นอกสถานที่ ได้แก่ การบรรยาย (Lectures) การจำลองสถานการณ์ (Vestibule training) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed instruction) กรณีศึกษา (Case study and Incident method) การรวมปัญหา (In-basket technique) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing and Multiple role playing) การเข้ากลุ่ม T-Group (Sensitivity training) เกมการจัดการหรือเกมธุรกิจ (Management or business games)

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการฝึกอบรมเพราะการพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นที่บุคคล ซึ่งเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ บางรายอาจไม่สามารถเรียนรู้ได้จะทำให้องค์กรต้องเสียเวลา เสียทรัพยากร และเสียโอกาสได้ การพัฒนาขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคคล ในบางกรณีการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเภทปัจเจกบุคคล จะเป็นการพัฒนาที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และช่วยให้เกิดสิ่งใหม่กับองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแต่ละบุคคลในองค์กรได้เติบโต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ได้รับประสบการณ์และความรู้จากการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะมีรูปแบบหลากหลายที่ทำให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเองสามารถเรียนรู้ได้ องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากมักให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีความพร้อมกับการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะหากมีการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี แต่ไม่ได้มีการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถรองรับการพัฒนาาระบบดังกล่าวไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว องค์กรก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดได้

การพัฒนาปัจเจกบุคคลมักนิยมใช้กับการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะหากผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนาหรือพัฒนาน้อยก็จะทำให้การใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดได้ยาก การพัฒนาผู้บริหารเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณพินิจตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรความรู้ ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ การเป็นผู้นำ การจัดการเปลี่ยนแปลง การสอนแนะ และการให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมและให้ข้อมูลย้อนกลับ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงและระดับกลางขององค์กรที่ใช้กันแพร่หลายมีดังนี้

4.1 แม่แบบทางการบริหาร (Managerial modeling) ผู้บริหารมักทำตามสิ่งที่เคยทำมาจนกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเรียนรู้โดยการเลียนแบบกัน เพราะมนุษย์จำนวนมากเรียนรู้ตามแม่แบบ เช่น

4.2 การสอนแนะโดยผู้บริหาร (Management coaching) การสอนแนะเป็นการรวมพิธีการสองอย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสังเกต (Observations) และการสอนแนะ (Suggestions) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยธรรมชาติของมนุษย์ การพัฒนาผู้บริหารโดยวิธีนี้จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก หากในระยะเวลาหนึ่งมีผู้บริหารสองคนทำงานอย่างเดียวกัน และทำการสอนแนะแก่กัน การสอนแนะสามารถทำได้หลายด้าน ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือการช่วยแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้บริหารที่กำลังออกนอกกลุ่มนอกทาง ผู้บริหารที่กำลังท้อแท้ หรือทำงานไม่ยืดหยุ่นจะได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บริหารที่ทำงานมาอย่างถูกต้อง การสอนแนะไม่ใช่การเปลี่ยนพฤติกรรมที่ผิดปกติกได้ทันทีทันใด แต่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันว่าจะแก้ปัญหากันอย่างไร การสอนแนะที่ดีทั้งผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะต้องมีความอดทนและมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการสอนแนะโดยทั่วไปมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้บริหารท่านนั้น ๆ การสอนแนะที่ดีควรดำเนินการตามแนวทางดังนี้ 1) บอกและอธิบายพฤติกรรมที่เหมาะสม 2) ทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าทำไมจึงเกิดการกระทำเช่นนั้น 3) กล่าวถึงสิ่งที่สังเกตเห็น 4) ให้ทางเลือกหรือคำแนะนำที่เป็นไปได้ 5) คอยติดตามผลและเสริมแรง

4.3 การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) หรือเป็นที่เลี้ยง คือการที่ผู้บริหารที่เข้ามาอยู่ก่อนให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ ซึ่งหมายถึงผู้บริหารคนเก่าคอยถ่ายทอดทักษะทางด้านเทคนิค มนุษย์สัมพันธ์ และการเมืองแก่ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ จะทำให้ไม่เพียงผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ได้ประโยชน์ แต่ผู้บริหารที่อยู่เดิมก็ยังได้พัฒนาตนเองอีกด้วย

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพ (Career development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาศาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์อาชีพ คือ
 ตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลยึดอาชีพก็เพราะต้องการสร้างความพึงพอใจ
 ให้กับตนเอง การได้ทำงานในเวลาหนึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อ
 การเลือกอาชีพของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

5.1 ความสนใจ (Interests) บุคคลเลือกอาชีพเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นตรงต่อความ

5.2 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) บุคคลเลือกอาชีพเพราะอาชีพช่วยให้
 ภาพลักษณ์ของตนเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้อื่นและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง

5.3 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะของบุคคลและความต้องการส่วนบุคคลที่มี
 ผลต่อการเลือกอาชีพ เช่น การดำรงชีวิต และความชอบในการทำธุรกิจ ความเป็นศิลปิน ความชอบ
 สัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบอำนาจ และมีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ

5.4 ภูมิหลังทางสังคม (Social background) บุคคลเลือกอาชีพตามความเหมาะสมกับ
 ระดับสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา และอาชีพของครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลคุ้นเคยกับ
 อาชีพและเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพของบุคคลนั้น Mathis และ Jackson ได้จำแนกช่วงของการประกอบ
 อาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงต้นของการประกอบอาชีพ (Early career concerns) ในช่วง
 นี้บุคคลจะมุ่งประกอบอาชีพเพื่อหวังรางวัลที่เป็นสิ่งนอกกาย เช่น เงิน วัตถุสิ่งของ และการพัฒนา
 ความสามารถให้สูงขึ้น ค้นหาตนเองว่าอาชีพใดเหมาะสมตรงกับความต้องการของตนเอง ทำให้
 บุคคลในช่วงอายุนี้อาจเลือกงานหลายงานเป็นทางเลือก

2. ช่วงอายุ 31-50 ปี เป็นช่วงกลางของการประกอบอาชีพ (Mid-Career concerns) เป็น
 ช่วงที่บุคคลแสวงหาคคุณค่าในชีวิต รวมทั้งการมีส่วนร่วม การกินคืออยู่ดี ชีวิตบุคคลในช่วงนี้อาจ
 จำแนกออกเป็น 31-40 ปี เป็นช่วงที่เริ่มก้าวเข้าสู่ทางเลือกในการดำเนินชีวิตที่มีจำกัด แต่จะมีความ
 เจริญเติบโตในอาชีพมากขึ้น และช่วง 41-50 ปี เป็นช่วงของการปรับปรุงทักษะให้มีความทันสมัย
 เป็นช่วงที่เป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับ มีความคิดความเห็นที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ

3. ช่วงอายุ 51-60 หรือ 70 ปี เป็นช่วงสิ้นสุดอาชีพ (Final-Career concerns) อายุบุคคล
 ในช่วงนี้ บุคคลจะพัฒนาไปเป็นที่ปรึกษา และเริ่มแยกตัวออกไปในที่สุด โดยเริ่มวางแผน
 เกษียณอายุการทำงาน มองหาความสนใจด้านอื่นนอกเหนือจากการทำงาน

การพัฒนาอาชีพเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมี
 วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปตามที่

องค์กรต้องการ ช่วยให้ผู้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เป็นการแสดงให้เห็นบุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนที่พึงจะได้รับจากการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากรในลักษณะของการสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น

การพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมสองด้านคือด้านองค์กรและด้านตัวบุคคล การพัฒนาสายอาชีพด้านองค์กรจะเน้นที่งานและการสร้างสายอาชีพเพื่อให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งเป็นเส้นทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น งานของฝ่ายการตลาดอาจมีเส้นทางความก้าวหน้าเริ่มจากพนักงานการตลาด หัวหน้าเขตการขาย ผู้จัดการตลาด ผู้จัดการผลิตภัณฑ์ ผู้จัดการการตลาด และรองประธานฝ่ายการตลาด เป็นต้น ส่วนการพัฒนาสายอาชีพด้านบุคคลจะเน้นที่ความต้องการของบุคคลมากกว่าองค์กร ซึ่งแต่ละบุคคลต้องวางแผนอาชีพของตนเอง เช่น ต้องรู้จักวิเคราะห์จุดมุ่งหมายและทักษะของตนเอง บุคคลอาจมองไปไกลกว่าองค์กร โดยเฉพาะการจัดการสมัยใหม่จะมีการตัดทอนงบประมาณและลดขนาดขององค์กรลง จึงทำให้บุคลากรอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงอาชีพ (Career transition) ทำให้บุคลากรต้องหางานใหม่ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งธุรกิจขนาดย่อมเกิดขึ้นมากมาย ซึ่งธุรกิจขนาดย่อมเหล่านี้เป็นธุรกิจที่จัดตั้งโดยผู้เกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retirees) จากธุรกิจขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก จึงเป็นโอกาสของอาชีพใหม่ ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วไปในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม องค์กรยังมีบทบาทในการกระตุ้นและช่วยเหลือการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร โดยเฉพาะการเตรียมการสำหรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรอันเนื่องมาจากนโยบายขององค์กร การพัฒนาสายอาชีพในองค์กรในปัจจุบันดำเนินการในลักษณะเป็นหุ้นส่วนกับบุคลากร การพัฒนาสายอาชีพโดยทั่วไปกระทำได้โดยการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ (Career path) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging assignments) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ (Performance feedback and Coaching) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (Career-development workshop) และการเพิ่มพูนความรู้ (Sabbaticals)

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์กร (Organization development)

ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การจัดขนาดขององค์กรใหม่ (Rightsizing) การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (Total quality management) การแตกสาขางาน (Diversity) การปรับรู้อะบบ (Reengineering) และการลดขนาดองค์กร (Downsizing) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาองค์กร (Organizational development) การพัฒนาองค์กรมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดของเคิร์ต เลวิน

(Kurt Lewin) คือการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การละลายสถานภาพเดิม (Unfreezing status quo) ขั้นตอนที่ 2 การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพใหม่ (Change to the new state) และขั้นตอนที่ 3 คือการทำให้สภาพใหม่แข็งตัว (Refreezing) ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยถาวร การพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การจึงมุ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งหมดอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์การต้องอาศัยกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด การปฏิบัติงานของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีการวางแผนระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ระบบ วิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้กับการพัฒนาองค์การคือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การ องค์การการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการจัดองค์การสมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว แนวคิดขององค์การการเรียนรู้คือ การเพิ่มสมรรถนะในการเรียนรู้เพื่อสร้างอนาคตด้วยตนเอง หลักการสำคัญ (Core discipline) ของการสร้างองค์การการเรียนรู้ตามแนวความคิดของมิลโควิชและบูโดร (Mikovich and boudreau) ได้แบ่งหลักการสำคัญออกเป็น 5 ประการ คือ

1. คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คือการมองสิ่งต่าง ๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง
 2. การควบคุมตนเอง (Personal mastery) คือความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง
 3. มีตัวแบบทางความคิด (Mental model) คือการคิดอย่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอน
 4. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือมีความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการสร้าง
 5. เรียนรู้เป็นทีม (Team learning) คือการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการประสานการปฏิบัติและพูดคุยให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน
- การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในขณะที่อยู่ในองค์การของตน ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การนำ TQM (Total quality management) มาใช้ และการทำ ISO กับการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการดำเนินการ (Process innovation) เช่นการปรับรีโอโครงสร้าง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนโดยการสร้างกลยุทธ์พื้นฐานของเวลา (Time based strategy)

จากแนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการทั้งระบบขององค์กรโดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย มุ่งการปฏิบัติงานกลุ่มบุคคลในองค์กร และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์กรที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ การเรียนรู้ของทีมงาน เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team learning) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะทีมการเรียนรู้แล้วจะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization learning) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีพื้นฐานการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปฏิบัติงานและพัฒนาตนไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง (Self development)

ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรอาจยังไม่เพียงพอ เพราะองค์กรมีขีดจำกัดในด้านทรัพยากรและเวลา อย่างไรก็ตามความเป็นมนุษย์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและทรัพยากรของชาติ ต้องมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถรองรับตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบในองค์กรได้ในระยะยาว เพราะขาดความรู้ ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องสนับสนุน ผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดให้มีมุมข้อมูลข่าวสารในองค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้พัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าศึกษาอบรมในระบบ การศึกษาทางไกลและการศึกษานอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งฝึกให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์กร และผู้อื่น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความสุขทั้งกายและใจ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำว่า "ประสิทธิภาพ" เป็นคำที่ใช้อย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2545, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้มากมาย ได้แก่

จำเริญ พุฒพรหม (2545, หน้า 11) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลผลิตโดย สัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้

Gibson and Others (1991, p. 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต ต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้รับผลตอบแทน ในเงินทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

โบว์ดิทซ์ และบัวโน (Bowditch & Buono, 1990, pp. 508-510) ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี 4 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมี คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้องเน้น พัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การ ประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถที่จะ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้ โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพยายามและแรงงาน เป็นคนละหน่วย ในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น หลักสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและมีแนวคิดสรุปได้ ดังนี้

Abraham and Other, (1958 อ้างถึงใน ประสาน กระแสสินธุ์, 2543, หน้า 23) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการ ตอบสนองความต้องการทั้ง ภายนอกและภายใน (External and internal needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่และความต้องการภายใน
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ส่วนความต้องการภายในของพนักงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทักษะความชำนาญ การบังคับบัญชา ระบบการบริหารงาน เป็นต้น พนักงานจะตอบสนองต่อปัจจัยที่ได้รับ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากปัจจัยความต้องการภายนอกและความต้องการภายในแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอีก 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Employee personal characteristics) ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การที่มีความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ เพศ อายุ การฝึกอบรมดูงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Employee reaction to job) เป็นสิ่งแวดล้อมของงาน

ที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย ต่อไปนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and administration)
- 2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Work conditions)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with peer and sub ordinate)
- 2.5 ค่าตอบแทน (Salary)
- 2.6 สถานภาพ (Status)
- 2.7 การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal life)
- 2.8 ความปลอดภัย (Security)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้นำแนวคิดของ แฮริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ที่เกี่ยวกับหลักการงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือ ในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดจากสถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน คือการที่คนมีสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ และความถนัดแตกต่างกัน รวมทั้งพฤติกรรมของมนุษย์ที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล ทั้งความต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ดังนั้นการมุ่งใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ผลักดัน และชักจูงให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร คือการมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

Huczynski and Buchman (1991) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่กระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายในอันที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2553 , หน้า 184) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการและเป็นไปอย่างมีทิศทางโดยมีแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมสำหรับกระบวนการที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นจะมีความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) และสิ่งจูงใจ (Incentive) เข้ามาเกี่ยวข้อง

กฤษดา เชียรวัฒน์สุข (2556, หน้า 210) คำว่า Motive (แรงจูงใจ) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ Movere ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลหนึ่งมีจะส่งผลให้เกิดการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อเข้าสู่เป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ

Stephen & Mary Coulter (2011, p. 209) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคล ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

Plotnik (1996, p. 301) สรุปว่าการจูงใจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป ตามเวลาที่เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้น เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือการกระตุ้นให้บุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ผลงานดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำให้เกิดการกระทำ คือ จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนานด้วย แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานคน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือพนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คน ๆ นั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัยคือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน ๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของพนักงานเพราะ

1. แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างอยู่เสมอ
2. แรงจูงใจเป็นหนึ่งปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น
3. แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะต่ำลง หรือขาด

แรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้บริหารจึงสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้ โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่ที่จะต้องเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

การจูงใจคนในการทำงาน (Work motivation)

วิเชียร วิทษุฒ (2554, หน้า 146-154) เป็นที่ชัดเจนแล้วว่าผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้แต่ในสภาพปกติของงานต่าง ๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทาย หรือจูงใจคนมากนัก งานต่าง ๆ ในสายตาของคนงานจะไม่ใช่สิ่งที่น่าสนใจเท่าใด และเป็นสิ่งที่จำเจที่น่าเบื่อ งานเหล่านั้นก็ยังคงจำเป็นต้องมีการทำให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี การจูงใจคนงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อที่ได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่องค์การจะทำได้

งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือ การพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่คนงานต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลในขั้นแรก ผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การเสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้คนงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์การ และในเมื่อเขาได้เห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์ หรือได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการของเขาแล้ว การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองกับความต้องการของงานอยู่เสมอและอยู่ตลอดเวลา

ในการจูงใจคนงานนั้น ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ หรือสื่อต่าง ๆ ได้หลายอย่างแตกต่างกันไป การตอบสนองโดยให้สิ่งหรือสื่อที่ผิดไปจากความต้องการของคนงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้ขวัญกำลังใจของคนงานก็จะไม่ดี ผลผลิตก็จะไม่สูงขึ้นหรืออาจจะต่ำลงก็ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการตอบสนองได้ถูกต้องแล้ว ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่คนงาน พฤติกรรมในหน้าที่การงานก็จะแสดงออกในทางที่ดีและมีผลทำให้ผลผลิตดีขึ้นด้วย ปัญหาของนักบริหารในที่นี้จึงอยู่ที่ว่า เขาจะต้องสามารถตรวจสอบให้ทราบว่าคนงานกำลังมีความต้องการที่อยากจะให้ตอบสนองอะไรบ้าง และมีอยู่ที่ประเภทและอันไหนกำลังมีบทบาทมากกว่าหรือสำคัญกว่า ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้จูงใจ และมีฐานะอยู่ในฝ่ายของผู้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีโอกาสที่จะใช้แรงจูงใจให้เกิดขึ้นอย่างได้ผล

องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ

1. ความต้องการ เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ความต้องการทางชีววิทยา หรือ

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ขาดความสมดุล จะขาดหรือเกินไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิ ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางประสาทสัมผัส หากร่างกายขาดแคลน ก็จะเกิดความต้องการที่จะดิ้นรนแสวงหา ในขณะที่หากมีเกินก็จะถูกขับออกไป นอกจากนี้ ยังมีความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological need) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ที่อาจรวมถึงความต้องการทางสังคม (Social need) และความต้องการทางด้านอารมณ์ เพื่อช่วยให้บุคคลมีความสุข เช่น มนุษย์มีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ฐานะทางด้านสังคม อิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ฯลฯ

2. แรงขับ (Drives) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ทำหน้าที่จูงใจ หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงขับ จะหมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล หรือสภาพเร้าที่เกิดจากความต้องการภายใน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับเป็นสภาวะของสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลาย ที่มาจากความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการของอวัยวะต่าง ๆ สภาวะทางฮอร์โมน สิ่งกระตุ้นภายนอกและภายใน แรงขับเป็นสภาพที่ต่อเนื่องจากความต้องการ (Needs) และเกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกันเสมอทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดแรงผลักดัน ในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ หรือ อาจกล่าวได้ว่าแรงขับเป็นสภาพของความตึงเครียด ที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ เป็นสภาพของความเครียดทางด้านร่างกาย และเป็นตัวผลักดันให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป

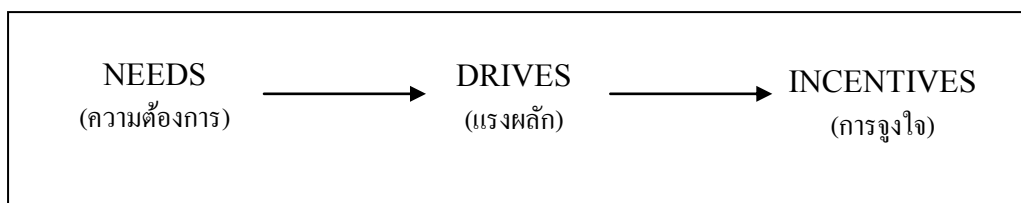
เราสามารถจำแนกแรงขับออกเป็นชนิดต่าง ๆ ได้แก่ แรงขับขั้นปฐมภูมิ หรือแรงขับในขั้นพื้นฐาน (Primary drive) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) โดยที่แรงขับทางด้านปฐมภูมินั้นแบ่งออกเป็นแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological need) และแรงขับทั่วไป (General drive) โดยที่แรงขับทางด้านสรีระนั้นจะมีต้นกำเนิดมาจากความต้องการทางด้านร่างกายหรือสภาวะภายในร่างกาย ได้แก่ ความอบอุ่น ความเย็นและความเจ็บปวด ความหิว ความกระหาย การนอน แรงขับทางเพศ (Sex drive) ฯลฯ ส่วนแรงขับทั่วไปถือว่าเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดมาจากสาเหตุของความ ต้องการทางร่างกายโดยตรง และก็ไม่ได้อาจเกิดจากการเรียนรู้เช่นเดียวกัน แต่อาจเป็นแรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจที่เกิดมาจากความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัวและความวิตกกังวล อารมณ์รัก การรู้จักตนเองและการพัฒนาตนเอง ฯลฯ และแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาจากการเรียนรู้ (Learned drive) หรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social motive) หรือเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired drive) ซึ่งได้แก่ ความผูกพันกับบุคคล

อื่น การเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีฐานะและตำแหน่งในสังคม ความต้องการความสำเร็จ ความ เป็นอิสระ ความต้องการความก้าวหน้า ความรู้สึกมั่นคง ฯลฯ

กระบวนการการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ สภาพการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีการขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะตึงเครียดนั้น
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ



ภาพที่ 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554, หน้า 79)

พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีพลัง (Energy) การจูงใจย่อมทำให้เกิดพลังขึ้นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เพื่อทำกิจกรรมหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ
2. มีความพยายาม (Persistence) บุคคลที่มีการจูงใจย่อมไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ
3. มีการเปลี่ยนแปลงได้ (Variability) เมื่อคนเราคิดมั่นเพื่อจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็มักมีความพยายามอยู่ในระยะเวลาหนึ่ง ถ้าหากยังไม่ประสบความสำเร็จเขาจะไม่ทำตามวิธีการเดิมที่เคยล้มเหลวมาแล้ว แต่เขาจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องต่าง ๆ และหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น โดยลองพยายามใช้เป้าหมายอื่น ๆ

ดังนั้น กระบวนการจูงใจเป็นกระบวนการของความร่วมมือ จะต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ได้แก่ จูงใจและผู้รับการจูงใจซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่จูงใจความต้องการใช้กระบวนการจูงใจเข้าไปดำเนินการให้เข้าไปให้เข้าไปปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

(Herzberg, 1959) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้นเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work it self) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของแรงงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and Administration) หมายถึง

การจัดการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่นการที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายของ องค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers)

หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และ อื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตรค่า รักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะ หมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อ วิชาชีพของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจาก ผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังความข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relational subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคล รู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งที่มีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal lift) หมายถึง สถานการณ์หรือ ลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้เข้าใจอย่าง หนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกลและทำให้ ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบของต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง เซอร์ชเบอร์ก ให้ความสำคัญเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค่าจ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไข โดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติ ดังนี้เป็นการแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติ แต่มิได้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ประปรักปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยในการกระตุ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีจากเดิมที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2532)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่น ทুমเท เลียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหาร การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลวเมื่อเลือกคนได้แล้ว จะทำอย่างไรที่เขาจะทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่ที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่จะสามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผล โดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของมาสโลว์ นิสัยแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคน และถูกกาลเทศะ การสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้งด้านบวก (Positive - Reinforcement) และด้านลบ (Negative reinforcement) ขึ้นกับลักษณะของบุคคลนั้น แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 113-115) ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย
2. ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใหม่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ตามลำดับดังนี้

3.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิต การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ มาสนองตอบความต้องการนี้

3.2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety needs) หลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ก็คิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย การมีรายได้ บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์แก่ลูกต่าง ๆ แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้ที่มีความสามารถได้

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

3.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น

3.5 ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self actualization or self-realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ มีลักษณะกว้างขวางมากแต่ทุกคนจะมีแตกต่างกันไป ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด”

จากทฤษฎีของมาสโลว์ เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่เริ่มต้นจากต่ำไปหาสูง คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท เอส. แอล. พาราวิวด์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวิวด์ จำกัด และเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวิวด์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานในเรื่องเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงานกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวิวด์ จำกัด โดยศึกษาพนักงานจำนวน 86 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดย

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-2 ปี มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือนมากที่สุด และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่ายตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านคุณภาพงานในทิศทางบวก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของพนักงาน แต่ในความรับผิดชอบต่องานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน แต่ในด้าน โอกาสการก้าวหน้าในงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านความ รับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงาน ได้แก่ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความ รับผิดชอบ

อัจฉรา บุษปามาลา (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติความถดถอยเชิงพหุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ในระหว่าง 30-39 ปี และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนมาก มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า

พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม โดยสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) อย่างถูกต้องร้อยละ 97.4

รดา มณีพรายพรรณ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอด จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติความถดถอยเชิงพหุ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอด จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 18-27 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน

2. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอด จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับดี

3. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอด จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอด จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบทบาทของหัวหน้าในการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถในการโน้มน้าวของหัวหน้า ด้านแบบฉบับที่ดีของหัวหน้า ด้านกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้าอยู่ในระดับดี

5. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ อาทิเช่น ท่านปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ของบริษัทเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการปฏิบัติงานของท่านผลงานที่ได้จะต้องตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

6. พนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

8. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านด้านค่าตอบแทน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้า สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ได้ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิชฐานันตร์ ธรรมสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิทส์เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ จำนวน 94 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านต้นทุนการผลิต ด้าน

คุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 430 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าทางสถิติพื้นฐาน (Percentage) ค่าความเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าของความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance) และการทดสอบการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LDS การวิเคราะห์การถดถอย แบบเส้นตรงพหุคูณ (Regression)

ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจในหน้าที่

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรมทาง ด้านของการเลื่อนตำแหน่ง งาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

4. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

5. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอกซึ่งได้มีการจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

6. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ โดยรวม ด้านต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง

7. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ โดยรวมด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

สมยศ แยมเนียน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพและด้านผลผลิต พบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

สุพรรณนิการ์ นาคทองอินทร์ (2551) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงร้อยละ 81.8 มีกลุ่มในช่วงอายุ 31-40 ปีมีสถานภาพโสดและมีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครไม่เกิน 5 ปี รายได้เดือนละ 10,001-15,000 บาทและการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัย 0.05 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพการทำงานความภูมิใจในหน้าที่การงาน และความรู้สึกรักผูกพันในงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาส และความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ในระดับที่สูงกว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

นวพรพรหม จำรัสศรี (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอ็มแอนด์ เอกรูป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานในบริษัท เอ็มแอนด์ เอกรูป ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานในบริษัท จำนวน 130 คน โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.85 และทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t ค่า F และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานในบริษัท เอ็มแอนด์ เอกรูป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุและการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยในด้านการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยจำแนก ได้แก่ การจัดการองค์กร การนำและการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ในระดับค่อนข้างสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับข้อเสนอแนะ บริษัท เอ็มแอนด์ เอกซ์พี ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการนำและการควบคุมเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีสถานภาพการสมรส การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีอายุงาน 1-5 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,500-10,000 บาท พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะของงาน และด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส การศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท นวโลหะไทย จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท นวโลหะไทย จำกัด ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในสายการผลิต จำนวน 85 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Multiple linear regression analysis ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ช่วงอายุ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งพนักงานในหน่วยงาน สังกัดหน่วยงาน แผนกทำแบบหรือแปนคซ่อมประกันคุณภาพ และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป แต่ไม่ถึง 20,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและรายได้ และด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติและผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเพื่อร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านกระบวนการภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านลูกค้ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณภัทร บุญภักดี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสายการผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนแอร์รถยนต์ของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 5,000 บาท แต่ไม่ถึง 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิตด้าน โอกาส และ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและรายได้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสายการผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน และด้านผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรับผิดชอบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยกำหนดนโยบายที่เด่นชัดและจุดเน้นการพัฒนาการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนางานที่ต่อเนื่องเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพมาตรฐานในวิชาชีพเฉพาะด้านและให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ตนเองอย่างเต็มความรู้

ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจจริง ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้า โดยได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ได้รับค่ายกย่องชมเชย และเป็นที่ยอมรับนับถือ

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ และแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานการยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงาน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ในด้านนโยบายการบริหาร และการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานสายการผลิตของบริษัท XYZ จำกัด จำนวน 827 คน (ข้อมูลจาก Man power เดือนมกราคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานสายการผลิตในบริษัท XYZ จำกัด จำนวน 827 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5%$ และได้สุ่มตัวอย่างชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

1. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 827 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
N	=	ขนาดของประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่า ดังนี้

$$= \frac{827}{1+827(0.05)^2}$$

$$= 269.60 \text{ คน} \approx 300 \text{ คน}$$

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 300 คน

2. จัดแบ่งจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{nN_i}{N}$$

โดย F = จำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N_i = จำนวนประชากรในลักษณะหน่วยงานนั้น

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ซึ่งสามารถแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานสายการผลิตที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบริษัท XYZ จำกัด

หน่วยงาน	กลุ่มประชากร	จำนวนสัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
HR&GA	28	3.40	10
Accounting	1	0.10	0
New model promotion	1	0.10	1
Assembly 1	306	37.00	111
Assembly 2	142	17.20	52
Assembly 3	135	16.30	49
Plastic operation	58	7.00	21
Production control	41	5.00	15
Part quality	14	1.70	5
Painting	26	3.10	9
Purchasing	-	-	0

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	กลุ่มประชากร	จำนวนสัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
Quality assurance	-	-	0
Die making	-	-	0
Die casting	48	5.80	17
Facilities management	-	-	0
Production engineering	-	-	0
Procurement	27	3.30	10
รวม	827	100	300

3. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Sample random sampling) ตามหน่วยงาน
จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขต
ของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วย
วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3
ท่าน ดังนี้

1. ดร.ธีทัต ตริศิริโชติ
2. ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
3. ดร.ชนิสรา แก้วสรรค์

ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ถือว่า
เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะมีการพิจารณาปรับปรุง
หรือตัดออก (Rovinelli & Hambleton, 1977) และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไข
ปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
 5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability analysis)
 6. ปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
 7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
- ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Object congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงโดยคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 (Rovinelli, R.J., & Hambleton, 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มากกว่าและเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978)

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	Cronbach's alpha
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน	
1.1 ปัจจัยจูงใจ	
1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.749
1.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.783
1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.726
1.1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.884
1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.714
1.1 ปัจจัยค่าจูน	
1.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	0.754
1.1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.756
1.1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.711
1.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.731
1.1.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.803
2. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
1.1 ด้านคุณภาพของงาน	0.777
1.2 ด้านปริมาณงาน	0.825
1.3 ด้านเวลา	0.722
1.4 ด้านค่าใช้จ่าย	0.801

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรกิจบริษัท XYZ เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (Quota sampling) แบ่งตามแผนกต้นสังกัดในบริษัท XYZ จำกัด โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานสายการผลิตแต่ละแผนก ด้วยตนเอง

3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 300 ชุด ภายในเดือนเมษายน 2559

4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม กำหนดรหัสและลงบันทึกข้อมูล จากนั้นทำการประมวลผลข้อมูลด้วยหลักการและกรรมวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

(Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแบ่งเป็นปัจจัยละ 5 ส่วน รวมเป็น 10 ส่วน ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหารองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานสายการผลิต โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

แบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้ทำการวิจัยได้นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย (วิชิต อุอ้าน, 2550) ดังนี้

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

ระดับคะแนน		ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for windows

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแบบ Least significant difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณหลายตัวแปร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด” โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จำนวน 300 ชุด จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทนค่า	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่า	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทนค่า	แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทนค่า	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
R	แทนค่า	ถดถอย (Regression)
t	แทนค่า	ค่าสถิติ t-test
F	แทนค่า	ค่าสถิติ F-test
p	แทนค่า	ความน่าจะเป็น
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
**	แปลค่า	แปลค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	71	23.67
หญิง	229	76.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.33 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุน้อยกว่า 20 ปี	2	0.67
20-30 ปี	192	64
31-40 ปี	91	30.33
41-50 ปี	15	5.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 20-30 ปี มากที่สุดจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 อันดับ 3 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	157	52.33
สมรส	136	45.33
หย่าร้าง	7	2.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 และ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	175	58.33
ปวส./ อนุปริญญา	65	21.67
ปริญญาตรี	60	20.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มากที่สุด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา อนุปริญญาตรี/ ปวส. จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	69	23.00
1 ปี-3 ปี	115	38.33
4 ปี-6 ปี	54	18.00
7 ปี ขึ้นไป	62	20.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี-3 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ประสบการณ์ทำงาน 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 และ ประสบการณ์ทำงาน 4 ปี-6 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงานของบริษัท XYZ จำกัด

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	จัดอันดับ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.54	0.40	มาก	1
2. ปัจจัยค่าจ้าง	3.33	0.44	ปานกลาง	2
รวม	3.43	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบริษัท XYZ จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบริษัท XYZ จำกัด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงานของบริษัท XYZ จำกัด
ปัจจัยจูงใจ ภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	จัดอันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.53	มาก	1
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.46	0.56	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.64	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.55	0.52	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.34	0.65	ปานกลาง	5
รวม (n = 300)	3.54	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.46$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จ เรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย	37 12.33%	157 52.33%	91 30.33%	15 5.00%	0 0.00%	3.72	0.74	มาก	3
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี	24 8.00%	142 47.33%	131 43.67%	3 1.00%	0 0.00%	3.62	0.65	มาก	4
3. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่ อย่างสุดความสามารถ	84 28.00%	148 49.33%	64 21.33%	4 1.33%	0 0.00%	4.04	0.74	มาก	1
4. งานที่ท่านทำมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของบริษัท	80 26.67%	144 48.00%	71 23.67%	5 1.67%	0 0.00%	4.00	0.76	มาก	2
รวม (n = 300)						3.85	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยเชิงจิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่
อย่างสุดความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคืองานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท
($\bar{X} = 4.00$) ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.72$) และมีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความเห็น	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน	19 6.33%	103 34.33%	142 47.33%	35 11.67%	1 0.33%	3.35	0.78	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท	39 13.00%	112 37.33%	128 42.67%	19 6.33%	2 0.67%	3.56	0.82	มาก	1
3. ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	25 8.33%	107 35.67%	141 47.00%	24 8.00%	3 1.00%	3.42	0.80	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน	36 12.00%	109 36.33%	130 43.33%	24 8.00%	1 0.33%	3.52	0.82	มาก	2
รวม (n = 300)						3.46	0.80	มาก	

จากตารางที่4-9 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยเชิงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.42$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืองานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจ ของท่าน	35 11.67%	113 37.67%	109 36.33%	41 13.67%	2 0.67%	3.46	0.89	มาก	3
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ	30 10.00%	120 40.00%	123 41.00%	25 8.33%	2 0.67%	3.50	0.81	มาก	1
3. งานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน	23 7.67%	117 39.00%	145 48.33%	15 5.00%	0 0.00%	3.49	0.71	มาก	2
รวม (n = 300)						3.49	0.81	มาก	

จากตารางที่4-10 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคืองานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.49$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระใน การตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน	41 13.67%	134 44.67%	110 36.67%	12 4.00%	3 1.00%	3.66	0.80	มาก	2
2. ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง	26 8.67%	105 35.00%	135 45.00%	32 10.67%	2 0.67%	3.40	0.82	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความรับผิดชอบใน การคิดแก้ปัญหาและปรับปรุง งานของท่านได้	21 7.00%	130 43.33%	117 39.00%	27 9.00%	5 1.67%	3.45	0.82	มาก	3
4. ท่านทราบและเข้าใจงานที่ รับผิดชอบ	45 15.00%	133 44.33%	109 36.33%	12 4.00%	1 0.33	3.70	0.78	มาก	1
รวม (n = 300)						3.55	0.80	มาก	

จากตารางที่4-11 พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านเชิงจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือท่านทราบและเข้าใจ
งานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านใน
การทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) ท่านมีความรับผิดชอบในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของท่านได้
($\bar{X} = 3.45$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
แต่ละเรื่อง ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับรางวัลหรือคำ ชมเชย อันเนื่องมาจากผลสำเร็จ ของงานที่ปฏิบัติ	16	79	142	50	13	3.12	0.90	ปานกลาง	4
	5.33%	26.33%	47.33%	16.67%	4.33%				
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำ ให้ท่านมีประสบการณ์ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	33	109	121	31	6	3.44	0.89	มาก	1
	11.00%	36.33%	40.33%	10.33%	2.00%				
3. ผู้บังคับบัญชานับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	29	108	127	26	10	3.40	0.90	ปานกลาง	2
	9.67%	36.00%	42.33%	8.67%	3.33%				
4. ท่านมีโอกาสได้รับการ ฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ เพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำอยู่ และได้ศึกษาต่อดูงาน	38	88	136	30	8	3.39	0.92	ปานกลาง	3
	12.67%	29.33%	45.33%	10.00%	2.67%				
รวม (n = 300)						3.34	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่4-12 พบว่า ปัจจัยเชิงใจการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
การงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยเชิงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำ
ให้ท่านมีประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชานับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.40$)
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำอยู่ และได้ศึกษา
ต่อดูงาน ($\bar{X} = 3.39$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเชย อันเนื่องมาจากผลสำเร็จ
ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	จัด อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.33	0.67	ปานกลาง	4
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.39	0.64	ปานกลาง	2
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.36	0.59	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.61	มาก	1
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.96	0.68	ปานกลาง	5
รวม (n = 300)	3.30	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ($\bar{X} = 3.33$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร
องค์กร

ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บริหารขององค์กรได้มีการ ประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและ แนวปฏิบัติงาน	19 6.33%	116 38.67%	118 39.33%	42 14.00%	5 1.67%	3.34	0.86	ปานกลาง	3
2. พนักงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการปฏิบัติงานของ บริษัท	16 5.33%	107 35.67%	117 39.00%	50 16.67%	10 3.33%	3.23	0.91	ปานกลาง	4
3. นโยบายและการบริหารงาน ในองค์กรมีความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ	11 3.67%	122 40.67%	130 43.33%	31 10.33%	6 2.00%	3.34	0.79	ปานกลาง	2
4. หัวหน้าของท่านมี ความสามารถในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี	31 10.33%	116 38.67%	112 37.33%	32 10.67%	9 3.00%	3.43	0.92	มาก	1
รวม (n = 300)						3.33	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่4-14 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยภาพรวมมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหัวหน้าของท่านมี
ความสามารถในการบริหารงานมีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือนโยบาย
และการบริหารงานในองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.34$) ผู้บริหารขององค์กร
ได้มีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือพนักงานมี
ส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการ กิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	23 7.67%	112 37.33%	114 38.00%	39 13.00%	12 4.00%	3.32	0.93	ปานกลาง	4
2. ท่านมักจะได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	32 10.67%	120 40.00%	118 39.33%	22 7.33%	8 2.67%	3.49	0.88	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ของท่าน	26 8.67%	109 36.33%	120 40.00%	43 14.33%	2 0.67%	3.38	0.86	ปานกลาง	2
4. ได้พบปะสนทนา มีความ เป็นมิตร มีการเรียนรู้งานใน กลุ่มและมีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของกลุ่ม	30 10.00%	98 32.67%	130 43.33%	38 12.67%	4 1.33%	3.37	0.88	ปานกลาง	3
รวม (n = 300)						3.39	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่4-15 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมักจะได้รับความ
ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.38$) ได้พบปะสนทนา มี
ความเป็นมิตร มีการเรียนรู้งานในกลุ่มและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.37$) และมี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านมีโอกาสดำเนินการกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	24	120	127	24	5	3.45	0.82	มาก	1
	8.00%	40.00%	42.33%	8.00%	1.67%				
2. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมี ความมั่นคงและได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น	17	111	129	41	2	3.33	0.81	ปานกลาง	3
	5.67%	37.00%	43.00%	13.67%	0.67%				
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกับ บริษัทจนเกษียณอายุ	23	82	149	33	13	3.23	0.90	ปานกลาง	4
	7.67%	27.33%	49.67%	11.00%	4.33%				
4. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มี ความสำคัญกับองค์กร	32	109	119	39	1	3.44	0.86	มาก	2
	10.67%	36.33%	39.67%	13.00%	0.33%				
รวม (n = 300)						3.36	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่4-16 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร ($\bar{X} = 3.44$) บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.33$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านสามารถทำงานร่วมกับบริษัทจนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ห้องทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บสิ่งของต่าง	26	107	124	33	10	3.35	0.91	ปานกลาง	5
	8.67%	35.67%	41.33%	11.00%	3.33%				
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงาน	28	126	114	27	5	3.48	0.85	มาก	3
3. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดสำหรับพนักงาน	44	135	99	17	5	3.65	0.86	มาก	1
4. แสงสว่างในการทำงานมีความเหมาะสม	37	122	113	24	4	3.55	0.86	มาก	2
5. ที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	26	110	121	36	7	3.37	0.89	ปานกลาง	4
	8.67%	36.67%	40.33%	12.00%	2.33%				
รวม (n = 300)						3.48	0.87	มาก	

จากตารางที่4-17 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบริเวณที่ทำงานมีความสะอาดสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือแสงสว่างในการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$)สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) ที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.37$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บสิ่งของต่าง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	5 1.67%	64 21.33%	167 55.67%	52 17.33%	12 4.00%	2.99	0.78	ปานกลาง	2
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับมีส่วนส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของท่าน	11 3.67%	66 22.00%	149 49.67%	63 21.00%	11 3.67%	3.01	0.85	ปานกลาง	1
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของ ท่าน	5 1.67%	56 18.67%	150 50.00%	71 23.67%	18 6.00%	2.86	0.84	ปานกลาง	3
รวม (n = 300)						2.96	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่4-18 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน
ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับมี
ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.99$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม
กับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.86$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ภาพรวม

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	จัด อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.55	0.54	มาก	4
2. ด้านปริมาณงาน	3.60	0.63	มาก	1
3. ด้านเวลา	3.58	0.62	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.56	0.67	มาก	3
รวม (n = 300)	3.57	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.56$) และมี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ความถูกต้อง ในงาน ที่รับผิดชอบ	30 10.00%	125 41.67%	123 41.00%	22 7.33%	0 0.00%	3.54	0.77	มาก	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมา ในภายหลัง และมีความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย	23 7.67%	130 43.33%	132 44.00%	14 4.67%	1 0.33%	3.53	0.72	มาก	4
3. ท่านได้รับความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมาย ให้ปฏิบัติ	29 9.67%	123 41.00%	128 42.67%	18 6.00%	2 0.67%	3.53	0.78	มาก	5
4. ท่านควบคุมคุณภาพ ของ ผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด	31 10.33%	129 43.00%	124 41.33%	16 5.33%	0 0.00%	3.58	0.75	มาก	1
5. การผลิตชิ้นงาน เพื่อมอบให้ หน่วยงานถัดไปของท่านส่วน ใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ และได้มาตรฐานทุกขั้นตอน	31 10.33%	122 40.67%	120 40.00%	26 8.67%	1 0.33%	3.52	0.81	มาก	6
6. คุณภาพของชิ้นส่วนมีความ ถูกต้องและ มีความสมบูรณ์ เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน	41 13.67%	120 40.00%	111 37.00%	28 9.33%	0 0.00%	3.58	0.84	มาก	2
รวม (n = 300)						3.55	0.78	มาก	

จากตารางที่4-20 พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ท่านควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาคือ

คุณภาพของชิ้นส่วนมีความถูกต้องและ มีความสมบูรณ์เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.58$) ท่านมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง ในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง และมีความ ($\bar{X} = 3.53$) ท่านได้รับความไว้วางใจและ ความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการ ผลิตชิ้นงาน เพื่อมอบให้หน่วยงานถัดไปของท่านส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและได้มาตรฐาน ทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	35	142	98	24	1	3.62	0.81	มาก	2
	11.67%	47.33%	32.67%	8.00%	0.33%				
2. ท่านได้ทำการเปรียบเทียบ ปริมาณงานที่คาดว่าจะได้ รับผิดชอบในเวลาที่เหมาะสม	31	130	121	17	1	3.58	0.77	มาก	3
	10.33%	43.33%	40.33%	5.67%	0.33%				
3. ท่านสามารถทำงานตาม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงทันตาม กำหนดเวลา	33	145	106	14	2	3.64	0.76	มาก	1
	11.00%	48.33%	35.33%	4.67%	0.67%				
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ตามปริมาณงานได้ตาม มาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมาย เอาไว้	30	132	113	21	4	3.54	0.82	มาก	4
	10.00%	44.00%	37.67%	7.00%	1.33%				
รวม (n = 300)						3.60	0.79	มาก	

จากตารางที่4-21 พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริษัท XYZ จำกัด ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.64$)

รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$) ท่านได้ทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับผิดชอบในเวลาที่ควรจะเป็น ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายเอาไว้ ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเป็นคนมีความตรงต่อ เวลา ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ภายในเวลางานเสมอ	43 14.33%	141 47.00%	96 42.00%	19 6.33%	1 0.33%	3.69	0.81	มาก	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ในเวลาที่กำหนดตามแผนงาน การผลิตที่บริษัทได้กำหนดไว้	31 10.33%	134 44.67%	116 38.67%	17 5.67%	2 0.67%	3.58	0.78	มาก	3
3. องค์กรของท่าน มีการ สนับสนุนทรัพยากรตามความ เห็นชอบของผู้บังคับบัญชา โดยตรงของหน่วยงานเป็นหลัก	28 9.33%	118 39.33%	118 39.33%	30 10.00%	6 2.00%	3.44	0.87	มาก	4
4. ท่านใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและความชำนาญ เพื่อผลิตชิ้นงานให้รวดเร็วและ ถูกต้องมากขึ้น	28 9.33%	154 51.33%	92 30.67%	25 8.33%	1 0.33%	3.61	0.78	มาก	2
รวม (n = 300)						3.58	0.81	มาก	

จากตารางที่4-22 พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ท่านเป็นคนมีความตรงต่อเวลา ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จภายในเวลางานเสมอ ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา
คือ ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพื่อผลิตชิ้นงานให้รวดเร็วและถูกต้องมาก
ขึ้น

($\bar{X} = 3.61$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาที่กำหนดตามแผนงานการผลิตที่บริษัทได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือองค์กรของท่าน มีการสนับสนุนทรัพยากรตามความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและ ประหยัด	35 11.67%	123 41.00%	112 37.33%	27 9.00%	3 1.00%	3.53	0.85	มาก	4
2. ท่านให้ความสำคัญในเรื่อง ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	40 13.33%	106 35.33%	132 44.00%	21 7.00%	1 0.33%	3.54	0.82	มาก	3
3. ท่านเป็นบุคคลที่คำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดในการนำ ทรัพยากรมาใช้ในการผลิต	32 10.67%	130 43.33%	107 35.67%	29 9.67%	2 0.67%	3.54	0.84	มาก	2
4. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วน ร่วมในการช่วยลดความสูญเสีย ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต	36 12.00%	134 44.67%	108 36.00%	21 7.00%	1 0.33%	3.61	0.83	มาก	1
รวม (n = 300)						3.56	0.83	มาก	

จากตารางที่4-23 พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือท่านเป็นบุคคลที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการนำทรัพยากรมาใช้ในการผลิต ($\bar{X} = 3.54$) ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.54$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด ($\bar{X} = 3.53$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานสายการผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	p-value
ชาย	71	3.50	0.41	-1.530	0.131
หญิง	229	3.59	0.46		

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.131 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1. 2 พนักงานสายการผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามอายุ

การเพิ่ม	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด	อายุน้อยกว่า 20 ปี	2	3.83	0.12	1.07	0.362
	อายุ 20-30 ปี	192	3.56	0.46		
	อายุ 31-40 ปี	91	3.61	0.45		
	อายุ 41-50 ปี	15	3.41	0.37		

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.362 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1. 3 พนักงานสายการผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

การเพิ่ม	สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด	โสด	157	3.61	0.44	2.547	0.080
	สมรส	136	3.51	0.45		
	หย่าร้าง	7	3.76	0.58		

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.080 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1. 4 พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

การเพิ่ม	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ประสิทธิภาพการ	มัธยมศึกษาตอน	175	3.65	0.45	6.97*	0.001
	ปลาย/ ปวช.					
ปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด	ปวส./ อนุปริญญา	65	3.47	0.44		
	ปริญญาตรี	60	3.45	0.40		

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษา ตอนปลาย /ปวช.	-		
p-value			
ปวส./อนุปริญญา	0.1847*	-	
p-value	(0.004)		
ปริญญาตรี	0.2004*	0.0157	-
p-value	(0.003)	(0.842)	

* p-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และปวส./อนุปริญญา พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีมากกว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1847

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีมากกว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2004

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แยกต่างหาก

H_0 : พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แยกต่างหาก

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพ	ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	SD	F	p-value
การปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด	ต่ำกว่า 1 ปี	69	3.58	0.50	0.22	0.881
	1 ปี-3 ปี	115	3.58	0.44		
	4 ปี-6 ปี	54	3.53	0.47		
	7 ปีขึ้นไป	62	3.57	0.40		

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.881 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

H_1 : ปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

การทดสอบสมมติฐานการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression) ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Enter

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

		SS	df	MS	F	p-value
ANOVA	Regression	20.48	10	2.05	14.860	0.000*
	Residual	39.83	289	0.14		
	Total	60.31	399			

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-30 เมื่อทดสอบแล้ว ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น ปัจจัยการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานส่วน
ของปัจจัยจูงใจกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	coefficients		coefficients				
	Std.						
	B	Error	Beta				
ค่าคงที่	1.097	0.226		4.859	0.000*		
X ₁ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	0.219	0.048	0.258	4.529	0.000*	0.706	1.416
X ₂ ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ	0.081	0.048	0.100	1.694	0.091	0.650	1.538
X ₃ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	0.026	0.042	0.037	0.623	0.534	0.657	1.522
X ₄ ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	0.157	0.051	0.181	3.080	0.002*	0.664	1.507
X ₅ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	-0.065	0.045	-0.094	-1.447	0.149	0.544	1.837
X ₆ ด้านนโยบายและการ บริหารองค์การ	0.070	0.045	0.104	1.564	0.119	0.521	1.920
X ₇ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	0.090	0.044	0.127	2.038	0.043*	0.587	1.703
X ₈ ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	0.124	0.044	0.164	2.838	0.005*	0.688	1.454
X ₉ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.010	0.044	0.013	0.237	0.813	0.750	1.333
X ₁₀ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	-0.023	0.034	-0.035	-0.661	0.509	0.837	1.195
R	0.583						
R Square	0.340						
Adjusted R Square	0.317						
F-ratio	14.860	(0.000*)					
Durbin-Watson	1.523						

ตัวแปรตาม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

* P-value < 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจิตใจ” และตัวแปรตาม “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.583 พบว่า ตัวแปรการปัจจัยการปฏิบัติงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.340 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปฏิบัติงานร้อยละ 34.00 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted r squarer) เท่ากับ 0.317

ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.097 + 0.219X_1 + 0.157X_4 + 0.090X_7 + 0.124X_8$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.258X_1 + 0.181X_4 + 0.127X_7 + 0.164X_8$$

เมื่อ \hat{Y} = การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

X_1 = ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน

X_4 = ด้าน ความรับผิดชอบในงาน

X_7 = ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

X_8 = ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน

จากสมการ Unstandardized $\hat{Y} = 1.097 + 0.219X_1 + 0.157X_4 + 0.090X_7 + 0.124X_8$ สามารถแปลผลได้ว่า

1. หากตัวแปร X_1 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.219 หน่วย
2. หากตัวแปร X_4 (ด้านความรับผิดชอบในงาน) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.157 หน่วย
3. หากตัวแปร X_7 (ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.090 หน่วย
4. หากตัวแปร X_8 (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.124 หน่วย

$$\text{จากสมการ Standardized } \hat{Y} = 0.258X_1^* + 0.181X_4^* + 0.127X_7^* + 0.164X_8^*$$

สามารถแปลผลได้ว่า

1. หากตัวแปร X_1 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.258 หน่วย
2. หากตัวแปร X_4 (ด้านความรับผิดชอบในงาน) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย
3. หากตัวแปร X_7 (ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย
4. หากตัวแปร X_8 (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย

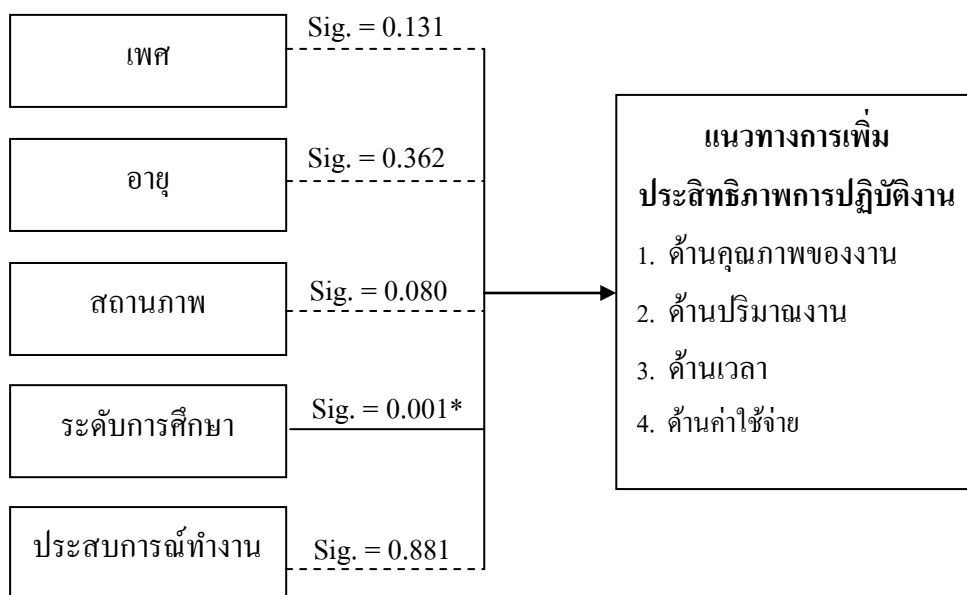
ตารางที่ 4-32 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1.1	เพศ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.2	อายุ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.3	สถานภาพ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.4	ระดับการศึกษา	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.5	ประสบการณ์ทำงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
ปัจจัยการปฏิบัติงาน			
2.1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.4	ด้านความรับผิดชอบในงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.6	ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2.10	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ปัจจัยส่วนบุคคล

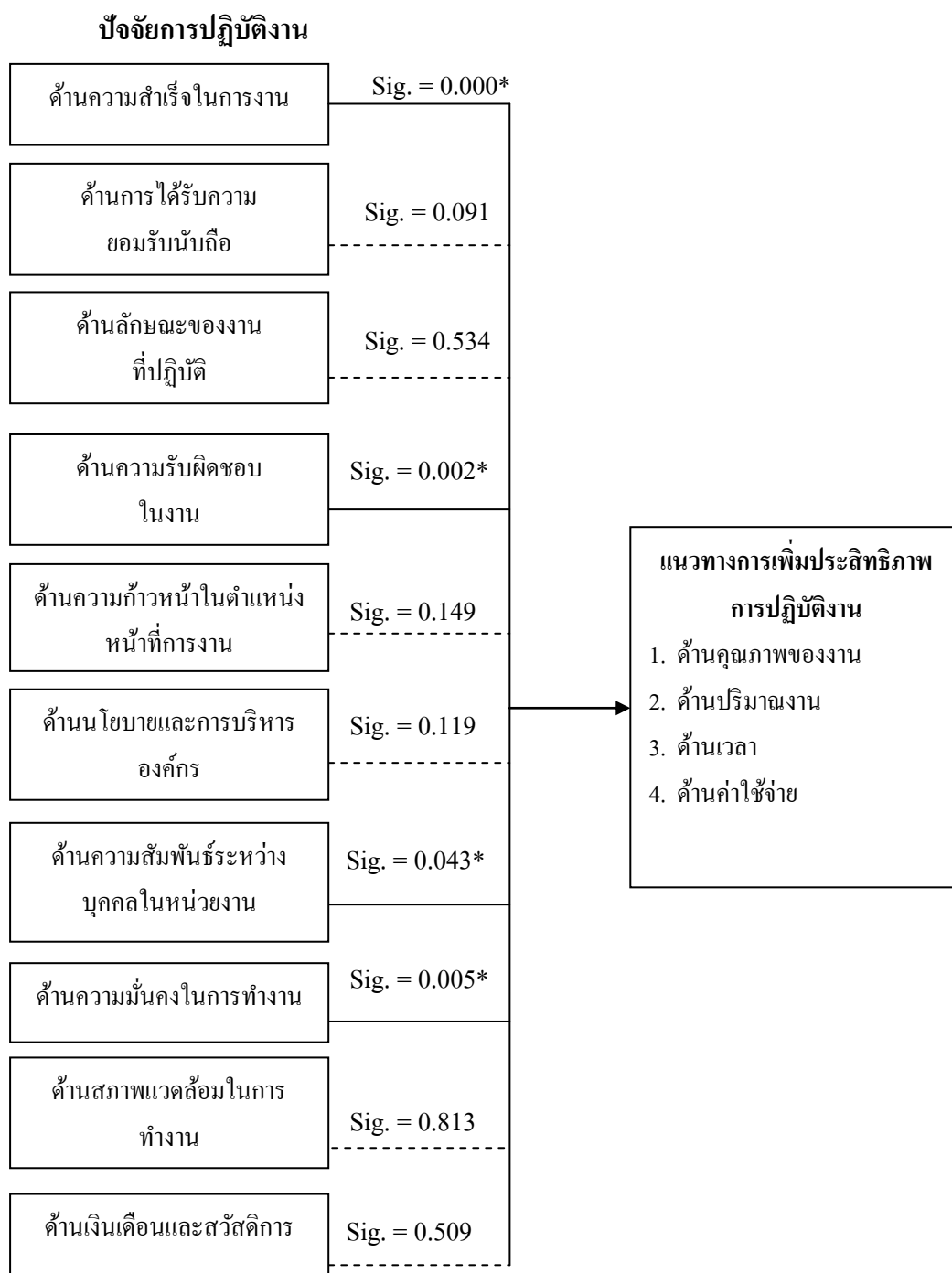


หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

— หมายถึง มีผลต่อกัน

หมายถึง ไม่มีผลต่อกัน

ภาพที่ 4-1 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1



หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

— หมายถึง มีผลต่อกัน

หมายถึง ไม่มีผลต่อกัน

ภาพที่ 4-2 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน คือ Independent sample t-test, One-Way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ Multiple linear regression

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.33 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64 มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายไปวช. จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี-3 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท XYZ เกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือปัจจัยค่าจ้าง โดยสามารถสรุปผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.46$) และด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$) สามารถสรุปผลแยกด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 4.00$) ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.72$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$)

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.42$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.35$)

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.49$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.46$)

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงานพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านทราบและเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) ท่านมีความรับผิดชอบในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของท่านได้ ($\bar{X} = 3.45$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง ($\bar{X} = 3.40$)

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์

และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา สนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.40$) ท่านมีโอกาส ได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำอยู่และได้ศึกษาต่อคุณ ($\bar{X} = 3.39$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับรางวัลค่าชมเชย อันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงานที่ ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.12$)

2. ปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) โดยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านนโยบายและการ บริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.33$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.96$)

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการบริหารงานมี ภาวะและการตัดสินใจที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน ในองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.34$) ผู้บริหารขององค์กรได้มีการประชุมเพื่อ ชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.23$)

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.38$) ได้พบปะสนทนา มี ความเป็นมิตร มีการความรู้สึกเป็นห่วงเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.37$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.32$)

2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัดมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร

($\bar{X} = 3.44$) บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.33$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับบริษัทจนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.23$)

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ แสงสว่างในการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) ที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.37$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนและพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บสิ่งของต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.35$)

2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) โดยเห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ มีส่วนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.99$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.86$)

ส่วนที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด

จากผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) โดย ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$) สามารถสรุปผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยเห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมา คือ คุณภาพของชิ้นส่วนมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.58$) ท่านมีความละเอียดรอบครอบถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลังและมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.53$) ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การผลิตชิ้นงานเพื่อให้หน่วยงานถัดไปส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและได้มาตรฐานทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.52$)

2. ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยเห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงหน้าตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$) ท่านได้ทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับผิดชอบใน เวลาที่ควรจะเป็น ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงาน ได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายเอาไว้ ($\bar{X} = 3.54$)

3. ด้านเวลา พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.58$) โดยเห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ ท่านเป็นคนมีความตรงต่อเวลา ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จภายในเวลางาน เสมอ ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความชำนาญเพื่อผลิตชิ้นงาน ให้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.61$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาที่กำหนดตาม แผนงานการผลิตที่บริษัทได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรท่านมีการ สนับสนุนทรัพยากรตามความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา โดยตรงของหน่วยงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.44$)

4. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยเห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ได้แก่ เป็นท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความ สูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ท่านเป็นบุคคลที่คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดในการนำทรัพยากรมาใช้ในการผลิต ($\bar{X} = 3.54$) ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.54$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่าง คุ่มค่าและประหยัด ($\bar{X} = 3.53$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิต สามารถแจกแจงรายละเอียดเป็นรายด้าน ดังนี้

1. เพศ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ในภาพรวม โดยไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

2. อายุ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม โดยไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

3. สถานภาพ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม โดยไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

4. ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม โดยส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

5. ประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม โดยไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงของ “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปฏิบัติงาน ร้อยละ 34

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด ที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานสายการผลิตทุกคนจะให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นนโยบายของทางบริษัท โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายการผลิต พนักงานสายการผลิตทุกคนจะช่วยกันลดความสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนเสมอ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานนั้น สามารถผลิตงานได้เร็วยิ่งขึ้นและมีคุณภาพตรงตามที่บริษัทต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รดา มณีพรายพรรณ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด

อายุ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะในการผลิตงานได้ดี เป็นการลดการเกิดของเสียจากกระบวนการผลิต และมีมาตรฐานในการผลิตงานได้ดี ฉะนั้นอายุของพนักงานจึงไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จึงไม่มีภาระในเรื่องของครอบครัว จะให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่า และสำหรับพนักงานที่สมรส หรือมีครอบครัวที่ต้องดูแล ก็จะทำให้ให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อหารายได้จากการทำงาน เพื่อนำไปใช้ดำรงชีพกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ พบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงมีความประสงค์อยากให้มีการเลื่อนตำแหน่งของตัวเองในระดับที่สูงขึ้น และเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อด้านจิตใจทำให้เกิดแรงผลักดัน ทุ่มเท แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษากับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีมากกว่าระดับปวส./

อนุปริญญา และปริญญาตรี เนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา นุบุพมาลา (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม พรหมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส.

ประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิต ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานสายการผลิตทุกคน อยากพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้า และใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาปรับปรุงบริษัทให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท เช่น ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความภูมิใจ และทุ่มเทในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ผลการศึกษา พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะพนักงานสายการผลิตมองว่าการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อการปฏิบัติงานงานที่ดี รวดเร็ว และมีคุณภาพตามที่บริษัทได้ กำหนดไว้จะเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานเกิดการแข่งขันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จากที่กล่าวมาสามารถนำแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) มาอธิบายได้ว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะพนักงานที่ได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการทำงานที่ดีต่อไป จากที่กล่าวมาสามารถนำแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) มาอธิบายได้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้นับครั้ง

อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย จากที่กล่าวมาสามารถนำแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) มาอธิบายได้ว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานไม่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ทำเหมือนกันทุกวัน ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะว่างานที่พนักงานสายการผลิตเห็นถึงความสำคัญของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานมา พนักงานก็จะทำงานอย่างเต็มที่ตามที่บริษัทได้กำหนดความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการให้พนักงานมีการพัฒนาในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง จนทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากที่กล่าวมาสามารถนำแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) มาอธิบายได้ว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะว่างานที่พนักงานสายการผลิตปฏิบัติอยู่นั้น มีส่วนทำให้มีประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น พนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่จะได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้จัดขึ้น การทำงานในตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าในการโยกย้ายไปในตำแหน่งที่สูงกว่า หรือ ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนันต์ ธรรมสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิตส์เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะพนักงานสายการผลิตมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่ทางบริษัทเป็นผู้กำหนดให้ทางพนักงานปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมททิลคอม จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงาน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะในแต่ละหน่วยงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยทางหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานจะให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปย่อมจะมีบ้างที่ความคิดเห็นขัดแย้ง หรือไม่ตรงกัน จะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่ำลง จนทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชนันต์ ธรรมสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิตส์เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะพนักงานสามารถใช้ทรัพยากรในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า และช่วยลดความสูญเสียให้แก่บริษัทที่เกิดจากกระบวนการผลิต โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีการผลิตที่มีคุณภาพของงาน และมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อความมั่นคงแก่พนักงาน ทำให้บริษัทมั่นใจที่จะให้งานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชนันต์ ธรรมสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิตส์เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะว่าทางบริษัทได้มีการสนับสนุนในเรื่องการอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อให้การผลิตงานออกมามีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ เข้มเฟื่อน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศ ในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพและ ด้านผลผลิต พบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิต ทั้งนี้ เพราะว่าค่าครองชีพที่ได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน เนื่องจากปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภคต่าง ๆ มีราคาแพงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่ เงินเดือนและสวัสดิการทางบริษัทมีการนโยบายในการปรับขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการ ที่เหมาะสม กับพนักงานสายการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณนิการ์ นาคทองอินทร์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและปฏิบัติการของ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร พบว่าเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปลาย เป็นวัยที่เริ่มเรียนรู้การใช้ชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จะมีความสนใจที่จะเรียนรู้ งานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต และระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีความรู้มากแต่ในเรื่องของการปฏิบัติงานสายการผลิตจะเป็นลักษณะงานที่ทำในรูปแบบเดิม ๆ จึงควรให้ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เพิ่มทักษะใน

2. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทางหัวหน้าควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของการฝึกอบรม การสอนงาน (OJT) หรือการส่งไปดูงานที่บริษัทที่มีรูปแบบการผลิตที่คล้ายกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับพนักงาน และจะทำให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และไม่เร่งรัดการปฏิบัติงานของพนักงานมากเกินไป จนทำให้พนักงานเกิดความเครียด

3. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน บริษัทควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในบริษัท เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อหน่วยงานจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง

4. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หัวหน้าควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จากพนักงาน และเมื่องานมีปัญหาควรมีการให้คำแนะนำ หรือแนวทางในการแก้ไขแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน

5. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทางบริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ควรมีการมอบหมายงานที่มากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความแน่ใจว่าสามารถทำงานให้กับบริษัท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำอยู่มีความมั่นคงต่อตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของพนักงานกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับนโยบายในการบริหาร ในการทำงานการแบ่งงานให้ชัดเจน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้ให้ออกมามีคุณภาพ และเป็นที่พอใจของผู้บริหาร ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกฤต อารีกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการโทรคมนาคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2556). *หลักการจัดการและองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททวโลหะ ไทย จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). *แรงจูงใจที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เขาว์ โธณแสง. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. (2545). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด อุบลราชธานี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lib.ku.ac.th/web/index.php/all-database/201-2012-02-07-07-51-51>
- ณัฐนันต์ ธรรมสุวรรณ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิ๊ตส์เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุด. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2551). *การนำความรู้ทางทฤษฎีการบริหารบุคคลไปใช้ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต .
- ณภัทร บุญกักดี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสายการผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนแอร์รถยนต์ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสระบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส. แอล. พาราเว็ค จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นวพรชัย จำรัสศรี. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอกซ์*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญมั้น ธนาสุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) งานนิพนธ์ มหาบัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประสาน กระแสสินธุ์. (2543). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง*. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถานสนับสนุน เครือข่าย บริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม*. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม
- รดา มณีพรายพรรณ. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนอปปเปอร์ จำกัด อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วิจิต อุ่อ้น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: O.S.Printing House.
- วิเชียร วิทญอดม. (2554). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)* กรุงเทพฯ: วิพรีนธ์ 1991.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2532). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุพรรณิการ์ นาคทองอินทร์. (2551). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรร อรกุล (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Leonard D. (1957). *Introduction to the study of public administration*. New York : The Macmillan Company.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior* (2nd ed). New York : John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., & Others. (1991). *Organization : Behavior Structure-processes* (7th ed). Homewood, IL : Von Hoffman.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Huczynski, A., Buchanan, D. (1991). *Organizational Behaviour*. (2nd ed.) Hertfordshire: Cambridge University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004) *Human resource management*. South-Western, Singapore.
- Nadler, L. (1989). *Development Human Resource*. London: Jossey-Bass.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). *Business organizational and management*. Illinois: Irwin.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology*., California: Brooks/Cole.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

Stephen P., & Mary, Coulter. (2011). *Management* (9th ed) New Jersey: Pearson Education.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

บริษัท XYZ จำกัด

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย
และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ต้องการ หรือ เขียนข้อความลงในช่องว่างให้
สอดคล้องกับคำถามและตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. อายุต่ำกว่า 20 ปี 2. อายุ 20-30 ปี
3. อายุ 31-40 ปี 4. อายุ 41-50 ปี
5. อายุมากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
3. หย่าร้าง 4. หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 2. ปวส./ อนุปริญญา
3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 ปี-3 ปี

3. 4 ปี-6 ปี 4 . 7 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญที่ถูกต้องและเป็นความจริงมากที่สุด
(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ					
4. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท					
การได้รับความยอมรับนับถือ					
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้					
7. ได้รับการยอมรับนับถือและคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านรู้สึกที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ					

ของท่านภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี					
ปัจจัยเชิงปฏิบัติการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ความรับผิดชอบในงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน					
13. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง					
14. ท่านมีความรับผิดชอบในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของท่านได้					
15. ท่านทราบและเข้าใจงานที่รับผิดชอบ					
16. ท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเชย อันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
18. ผู้บังคับบัญชาสับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
19. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำอยู่และได้ศึกษาต่อดูงาน					
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหารองค์กร					
20. ผู้บริหารขององค์กรได้มีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติงาน					
21. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของบริษัท					
22. นโยบายและการบริหารงานในองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
24. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
26. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานของท่าน					
27. ได้พบปะสนทนา มีความเป็นมิตร มีการเรียนรู้งาน ในกลุ่มและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
ความมั่นคงในการทำงาน					
28. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
29. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงและได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น					
30. ท่านสามารถทำงานร่วมกับบริษัทจะเกษียณอายุ					
31. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร					
32. ห้องทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วน และมีพื้นที่ เพียงพอที่จะเก็บสิ่งของต่าง					
33. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของท่าน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน					
34. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดสำหรับพนักงาน					
35. แสงสว่างในการทำงาน อุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่มีสิ่งรบกวน เช่น เสียงดัง กลิ่น ฟุ้ง เป็นต้น					
36. ที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
เงินเดือน และสวัสดิการ					
37. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ					
38. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของท่าน					
39. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญที่ถูกต้องและเป็นความจริงมากที่สุด
(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)					
40. ท่านมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง ในงาน ที่ รับผิดชอบ					
41. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ตามมาในภายหลัง และมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน น้อย					
42. ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ					
43. ท่านควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด					

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน (Quality) (ต่อ)					
44. การผลิตชิ้นงาน เพื่อมอบให้หน่วยงานถัดไป ของท่านส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและได้ มาตรฐานทุกขั้นตอน					
45. คุณภาพของชิ้นส่วนมีความถูกต้องและมีความ สมบูรณ์เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน					
ด้านปริมาณงาน (Quantity)					
46. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย					
47. ท่านได้ทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะ ได้รับผิดชอบในเวลาที่เหมาะสม					
48. ท่านสามารถทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันตามกำหนดเวลา					
49. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานได้ตาม มาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายเอาไว้					

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ***

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC)
ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC)
ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง: แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
ดังรายนามต่อไปนี้

1. ชื่อ ดร.ชัชชาติ ศรีศิริโชค

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ชื่อ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธิรักษ์

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ชื่อ ดร.ชนิสรา แก้วสรรงค์

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล					
1. เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. สถานภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ประสบการณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง
การได้รับความยอมรับนับถือ					
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ได้รับการยอมรับนับถือและคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษามา	-1	1	1	.33	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบในงาน					
1. ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีความรับผิดชอบในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของท่านได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านทราบและเข้าใจงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
1. ท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเชย อันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บังคับบัญชาสับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำอยู่และได้ศึกษาต่อ ศึกษาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหารองค์กร					
1. ผู้บริหารขององค์กรได้มีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. นโยบายและการบริหารงานในองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ได้พบปะสนทนา มีความเป็นมิตร มีการเรียนรู้กันในกลุ่มและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกับบริษัทจะเกษียณอายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ห้องทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วน และมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บสิ่งของต่าง	1	1	1	1	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
2. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดกว้างขวางเพียงพอสำหรับพนักงาน และมีความปลอดภัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. แสงสว่างในการทำงาน อุณหภูมิมีความเหมาะสมไม่มีสิ่งรบกวน เช่น เสียงดัง กลิ่นฝุ่น เป็นต้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
เงินเดือน และสวัสดิการ					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นอยู่และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค
ผลวิเคราะห์ IOC




แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ 

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร. ศรีธนา เติสพวงรัตน์

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด
ชื่อผู้วิจัย	นายฉพล งามธรรมชาติ
รหัสประจำตัว	57750002
นิสิตหลักสูตร	สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (YMBA 29)
หมายเลขโทรศัพท์	080-6418907
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ภัทรี frisตัด
ข้อมูลเบื้องต้น	Natchapon_kung@hotmail.com

ตรวจแล้ว
12 พ.ค. 2559

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจคัดลอกงานนิพนธ์

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 6, 2016 at 20:32 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
274981	Jul 6, 2016 at 20:32 PM	57750002@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	วิจัย แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด.docx	Completed	3.26 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน	จิรพรรณ ศิริบุญ	มหาวิทยาลัยบูรพา	1.20 %
2	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด	นิสากร ศิริษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	0.50 %
3	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	วณิภัส เพ็ญชุนข	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	0.28 %
4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง	ทิวา ปฏิญาณสัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	0.24 %
5	ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจสังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน	นริศร์ ชูจินดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	0.23 %
6	การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	0.22 %
7	คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด	รังสรรค์ อ่วมณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.20 %
8	การศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตยา และโรงงานผลิตยาปฏิชีวนะกลุ่มเบตา-แลคตาม องค์การเภสัชกรรม	ทรงพล สารวิทย์	มหาวิทยาลัยนเรศวร	0.20 %
9	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรม อพอลโล อีเล็กโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ธีรภรณ์ พาทูร์ักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	0.20 %