

คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต
ในเขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2556

คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต
ในเขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต
ในเขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2556

ธิปไตย โพธาทอง. (2556) .คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานสายการผลิตของบริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-30ปีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และมีอายุในตำแหน่งงาน 4-6 ปี
2. ผู้ที่ตอบแบบสอบถามประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนภายในและภายนอก
4. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณการทำงานตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
5. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความปลอดภัยในการทำงานความสมดุลของชีวิตในการทำงานและ ความท้าทายของงาน
6. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความปลอดภัยในการทำงานความก้าวหน้ามั่นคงของงานความสมดุลของชีวิตในการทำงานและความท้าทายของงาน

QUALITY OF WORKING LIFE, MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF
LINE-PRODUCTION EMPLOYEES IN NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE,
PATHUMTHANI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2013

Tippatai Phothathong. (2013) .*Quality of Working life, Motivation and Work Efficiency of Line-Production Employees in NavanakornIndustrial Zone, Pathumthani Province.*

Master's Thesis, M.B.A. (Management) . Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Thesis Advisor: Dr.Panid Kulsiri.

This research aims to study quality of working life, motivation and work efficiency of line-production employees in NavanakornIndustrial Zone, Pathumthani Province. The subjects used in this research were 400 line-production employees of companies situated in NavanakornIndustrial Zone. A questionnaire was used as the tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The results are as follows:

1. Most of the respondents were male, single, aged between 26-30 years. and earned a Bachelor Degree. They had worked for 4-6 years with average monthly income of 15,001 – 20,000 baht.

2. In overall, most of the respondents rated their quality of working life and work efficiency at high level while the motivation for working was rated at the highest level.

The hypotheses tests are as follows:

1. Work efficiency in terms of spareless contribution had relationship with work-life balance.

2. Work efficiency in terms of resource use had relationship with fair compensation and work safety.

3. Work efficiency in terms of working time had relationship with external and internal compensation.

4. Work efficiency in terms of work load accomplishment had relationship with fair compensation, work safety and work-life balance.

5. Work efficiency in terms of meeting company's standards had relationship with fair compensation, work safety, work-life balance and work challenge.

6. Work efficiency in terms of performance improvement had relationship with fair compensation, work safety, advancement, work-life balance and work challenge.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.พนิต กุลศิริอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดี ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนได้เป็นสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล และอาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งในทางทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาการจัดการ รุ่น 13 ที่ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือในการทำวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เห็นความสำคัญของการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีการศึกษาที่ดี คอยช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

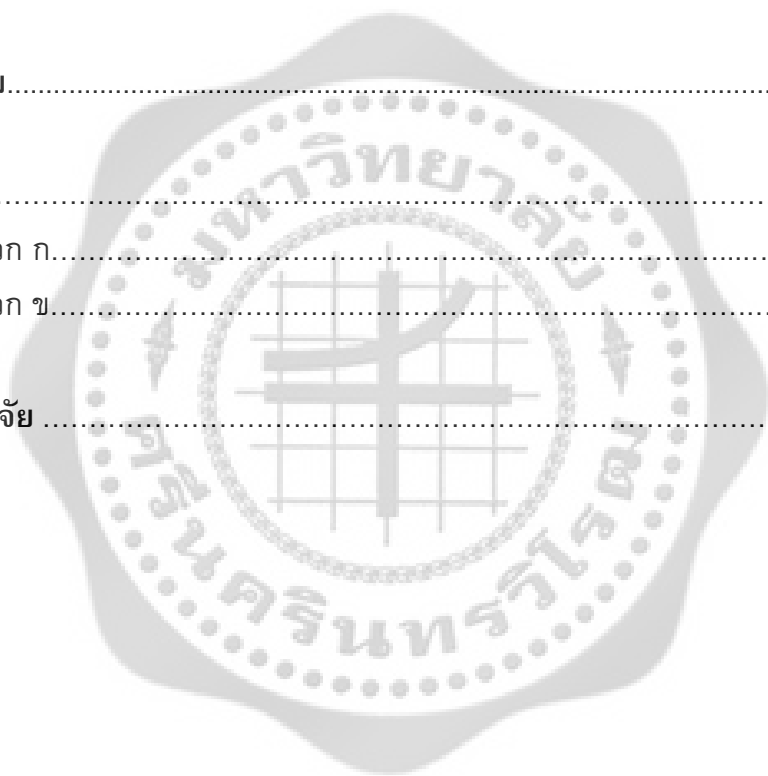
ธิปไตย โปธาทอง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	15
	แนวคิดและทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิต.....	18
	แนวคิดและทฤษฎีด้านการจูงใจ.....	21
	ประวัติเขตอุตสาหกรรมนวนคร.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	38
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
	การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
สังเขปการวิจัย	76
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
การอภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก.....	95
ภาคผนวก ข.....	103
ประวัติย่อผู้วิจัย	105



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน	51
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยรวม	54
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	55
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	56
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน	57
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	57
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยรวม	58
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก	59
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านความท้าทายของงาน	59
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านกฎในที่ทำงาน	60
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านลักษณะงานหรือตัวงาน	60
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร	61
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	61
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่	66
16 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้	67
17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม	69
18 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ	70
19 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ	71
20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต	73
21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี	75

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 องค์ประกอบองค์การที่นำไปสู่ผลผลิต.....	9
3 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพ.....	12
4 ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ค่านิยมและวิธีการบริหาร.....	39



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกของการทำงานปัจจุบันมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้านทำให้องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขันในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านธุรกิจต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการตลาดด้านนโยบายด้านรูปแบบองค์กรเป็นต้นเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่องค์กรและลูกค้าซึ่งตัวแปรที่สำคัญได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550) ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทั้ง 5 ตัวแปรนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีคนเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดดังนั้นองค์กรต้องพยายามทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้กับพนักงาน รวมไปถึงการให้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวังไว้

“พนักงาน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีคนเป็นผู้ลงมือลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน (ธัญญาผลอนันต์. 2546) การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เหมาะสมก็อาจทำให้องค์กรสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันได้ นอกจากนี้แล้วเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหาร (ประจักษ์ จงอัครญาณกุล. 2546; อ้างอิงจาก Katz. 1964) การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการที่บุคคลจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรเสริญ เตชะไพบูรณ์. 2545) อีกทั้งปัจจัยด้านการจูงใจเป็นสิ่งที่จูงใจมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529) และถ้าองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กร ไม่มี

แรงจูงใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ตรงตามที่พนักงานต้องการ ก็จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างความพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและความสำคัญต่อความรู้สึกหรือเจตคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหารนำผลการศึกษาที่ได้ไปหาเทคนิคการจูงใจและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในงาน มีความรักในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจของพนักงานที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี รวมถึงองค์กรอื่นๆ สามารถสนับสนุนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและการจูงใจด้านต่างๆ ที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทต่างๆ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตในโรงงานจำนวน 215 โรงงาน ของบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5%

ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้เท่ากับ 385 คนโดยสำรองเพื่อความผิดพลาดไว้ 4% ซึ่งเท่ากับ 15 คนดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

1.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

1.1.2 ความปลอดภัยในการทำงาน

1.1.3 ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน

1.1.4 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ

1.2.1 ผลตอบแทนภายในและภายนอก

1.2.2 ความท้าทายของงาน

1.2.3 กฎในที่ทำงาน

1.2.4 ลักษณะงานหรือตัวงาน

1.2.5 สิ่งแวดล้อมในองค์กร

1.2.6 การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) หมายถึงการที่บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ ใช้เวลาใน

การทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม ได้ปริมาณงานตามที่บริษัทต้องการ มีผลงานที่ถูกต้อง และมีผลงานที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ทำให้บริษัทได้ผลผลิตตามที่บริษัทได้วางแผนไว้

2. พนักงานสายการผลิต (Line - Production Employee) หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งพนักงานที่มีส่วนในการวางแผน ควบคุม ดูแลกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือบริการตามรูปแบบที่บริษัทเป็นผู้วางแผนและออกแบบ

3. เขตอุตสาหกรรมนวนคร (Navanakorn Industrial Zone) หมายถึงบริษัทหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธินตำบลคลองหนึ่งอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120ที่ให้บริษัท นวนคร จำกัดเป็นผู้ดูแลในเรื่องสาธารณูปโภค

4. คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Working life) หมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นในองค์กร อันได้แก่

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าจ้างในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยได้รับอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4.2 ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and healthy Working Condition) หมายถึงการจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง พื้นที่ในการทำงาน และกระบวนการในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน

4.3 ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน (Growth and Security) หมายถึงการที่พนักงานมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน โดยบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในความรู้เพื่อไปใช้ในการทำงาน รวมทั้งบริษัทสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Balance Role of Work and Personal Life) หมายถึงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีความสอดคล้องกันกับสภาพความเป็นอยู่ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปโดยสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามที่ปรารถนา

5. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ผลตอบแทนและลักษณะของงานที่กำหนดโดยองค์กรได้แก่

5.1 ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หมายถึงความรู้สึที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลของการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ การได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชา

5.2 ผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน

5.3 ความท้าทายของงาน (work challenge) หมายถึงงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงาน

5.4 กฎในที่ทำงาน (Rules in the Workplace) หมายถึงข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เวลาในการหยุดพัก เวลาในการเข้า – ออกงาน สิทธิในการขาด ลา มาสาย รวมถึงการได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน

5.5 ลักษณะงานหรือตัวงาน (Job and Job Description) หมายถึงรูปแบบในปฏิบัติงาน รวมทั้งเงื่อนไขและวิธีการทำงานไม่ซับซ้อน รวมถึงเป้าหมายที่บริษัทกำหนดหรือต้องการ ที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขกับการทำงาน

5.6 สิ่งแวดล้อมในองค์กร (Environmental in the Workplace) หมายถึงบรรยากาศในที่ทำงาน ที่มีลักษณะส่งเสริมให้พนักงานอยากทำงาน ได้แก่ นโยบายในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

5.7 การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยเพื่อนร่วมงานแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี และยอมรับในผลงานที่ทำทั้งงานที่ทำคนเดียวและงานที่ทำเป็นกลุ่มคณะ

6. ผู้บริหาร (Manager) หมายถึง เจ้าของธุรกิจหรือพนักงานระดับสูงที่มีส่วนในการตัดสินใจในการวางแผนและออกแบบองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี”



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
2. ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
3. ความก้าวหน้ามั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
4. ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
5. ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
6. ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
7. กฎในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
8. ลักษณะงานหรือตัวงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
9. สิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
10. การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีด้านการจูงใจ
4. ประวัติเขตอุตสาหกรรมนวนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

กิปสัน และคณะ (สมใจ ลักษณะ. 2549: 6; อ้างอิงจาก Gibson; et al. 1988: 37) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการมีค่าใช้จ่ายหรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

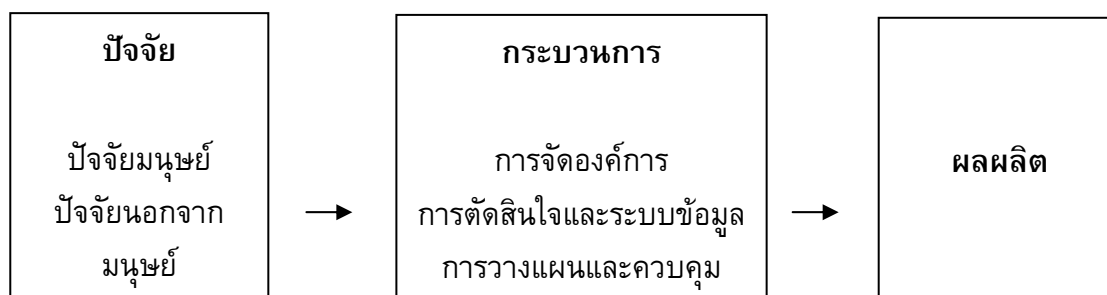
วัชร ฐวธรรม (2523: 246) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพของบุคคลว่า การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีและเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดย สิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็น บุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และ กำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิด วิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรคละความขัดแย้งน้อย ที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สิ่งที่ควรระลึกคือแม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อ พิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นปัจจัยและกระบวนการ ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิต แบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่าง คุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์กรสามารถ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

สมิธ (Smith 1982: 65) องค์กรประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรโดยให้กรอบ แนวคิดขององค์ประกอบดำเนินงานองค์กรที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิตตั้ง ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบขององค์กรที่นำไปสู่ผลผลิต

จากภาพประกอบ 2 สมิธได้อธิบายองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การที่จะนำไปสู่ผลที่ประสิทธิภาพ คือ

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)
 - 1.1 ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่
 - 1.1.1 กำลังคน (Manpower)
 - 1.1.2 ความสามารถ (Abilities)
 - 1.1.3 พลัง (Energies)
 - 1.1.4 ความต้องการ (Needs)
 - 1.1.5 ความคาดหวัง (Expectations)
 - 1.2 ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Nonhuman) ได้แก่
 - 1.2.1 เงินทุน (Money)
 - 1.2.2 เครื่องมือเครื่องจักร (Machines)
 - 1.2.3 วัสดุ (Materials)
 - 1.2.4 เทคนิควิธีการ (Methods)
 - 1.2.5 ที่ดิน (Land)
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)
 - 2.1 การจัดการองค์การ ได้แก่
 - 2.1.1 จัดโครงสร้าง
 - 2.1.2 จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics)
 - 2.1.3 การวิเคราะห์ (Analysis)
 - 2.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์
 - 2.1.5 การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies)
 - 2.1.6 การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)
 - 2.2 การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่
 - 2.2.1 กระบวนการตัดสินใจ
 - 2.2.2 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
 - 2.2.3 การจัดการระบบสนับสนุน
 - 2.3 การวางแผนและควบคุม ได้แก่
 - 2.3.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning systems)
 - 2.3.2 รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning methods and models)
 - 2.3.3 การวางแผนงานโครงการ (Project and program planning)
 - 2.3.4 การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control systems and Cybernetics)

2.3.5 การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost-benefit analysis and effectiveness)

2.3.6 การบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human systems management evaluation)

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

3.1 สินค้าและบริการ

3.2 ความสามารถปฏิบัติการขององค์กร (Performance)

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

3.4 นวัตกรรม (Innovation)

3.5 การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่

3.5.1 การขยายสถานที่ (Plant)

3.5.2 การขยายทุน (Capital)

3.5.3 การขยายตลาด (Markets)

3.5.4 การใช้เทคโนโลยี (Technology)

3.5.5 การขยายบุคลากร (Personnel)

3.6 ภาพพจน์ขององค์กร (Image)

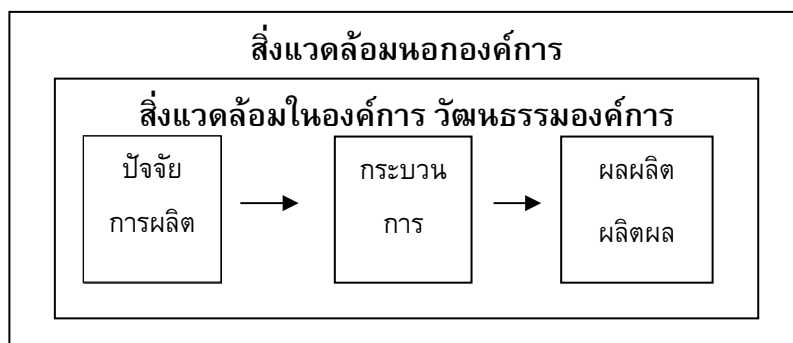
3.7 ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

3.8 แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

3.9 ความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้า (Satisfaction)

องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพ

ภาพประกอบ 3 ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ
2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ
3. ปัจจัยขององค์การ
4. กระบวนการขององค์การ

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) สภาพะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาและอุดมการณ์
2. บุคลิกภาพ

3. ความต้องการ
4. ค่านิยม
5. การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
6. ความสามารถในการสำรวจตนเอง
7. ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
8. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมใจ ลักษณะ (2549: 73) กล่าวว่าการใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผู้บริหารจัดการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ คือ

การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1. รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่
 - 1.1 ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ
 - 1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง
 - 1.3 สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่
 - 2.1 การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
 - 2.2 ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและ ได้สร้างผลงาน
 - 2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2549: 74) ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้น พื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการแตกต่างกัน รางวัลที่จัด นอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดวางอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจูงใจด้วยงาน

หลักการสำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีการจูงใจด้วยงานควรประยุกต์ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความสุขความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้งานประสบผลดียิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่
2. ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา จะช่วยสร้างความท้าทาย ตัวอย่างการขยายขอบเขตงานได้แก่ ให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า ให้โอกาสพนักงานวางแผนจัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

กรณีตัวอย่างของญี่ปุ่นเป็นตัวอย่างที่ดีของการจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การรูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

สมใจ ลักษณะ (2549: 73) วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ ลักษณะต่อไปนี้

1. ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น
2. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง (Bottom Up) โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผน ติดตามประเมินแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน
3. ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่ สอนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อ ผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)

คอร์ซินี (Corsini. 2002: 796) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียดและการส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพของการทำงาน

อัมสตอด (Umstot. 1984: 22) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมา นั้นจะส่งผล โดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ งานสามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดี ขึ้น

หลุยส์ (Louis. 1998: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรมี ทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โรบินสัน (Robinson. 1991: 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำองค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

เดวิด และนิวสตอม (Davis; & Newstom. 1989: 387) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของความไม่ชอบพอ หรือความชอบพอของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดสำหรับ พนักงานและได้ผลดีที่สุดเชิงเศรษฐกิจสำหรับองค์กร

สรรเสริญ เตชะไพบูรณ์ (2545: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมี สุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของ พนักงานและองค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

2.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิต

วอลตัน (Walton. 1974: 22-27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่งวิภาพร มาพบสุข (2540: 19) อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ

2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย

ออปซาล์ และ ดุนเนทท์ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531: 131; อ้างอิงจาก Opsahl; & Dunette. 1996: 122) ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย

2. เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) สำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการ คือ (1) เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (2) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัล เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมาย และจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การตัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities)

พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล

เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทักษะ ทักษะ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) ได้แก่

1. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ

2. การจัดการอาชีพ (Career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้รู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources development)

กุลธน ธนาพงศ์ธร (2526: 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงานหรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา

5. ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความริ่ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization)

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ ซึ่งติน ปรัชญพฤทธิ (2530: 17) ได้กล่าวถึงองค์กรแบบไม่เป็นทางการว่า เป็นการรวมกิจกรรมส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น เดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละแผนกกัน ดังนั้นการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์กรจึงควรส่งเสริมให้เกิดกลุ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มทางการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2542: 21) มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ เป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการใช้การติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลอื่นด้วย

หลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ คือจิตใจต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยาจาสุภาพ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี ที่ความจริงใจตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism)

เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีสติธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่นสิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการให้เป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life)

การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างมาก เพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น ซึ่ง บุญแสง ชีระภาการ (2533: 304) ได้แบ่งชีวิตคนออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

1. ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัวจึงจะถือว่าเป็นชีวิตที่สมบูรณ์
2. ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ
3. ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเอง หรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน ในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้
4. ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

การบริหารเวลานับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสมดุลในชีวิต วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533: 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเท

ชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

3. แนวคิดและทฤษฎีด้านการจูงใจ (Motivation Theory)

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2529: 155) การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย นั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การ หรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

3.1 ความหมายของการจูงใจ

บีช เดล (กิตติมา ปรีดีดีลิก. 2529; อ้างอิงจาก Beach Dale. 1965: 379) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

จอร์น เดเล็คโค (กิตติมา ปรีดีดีลิก. 2529; อ้างอิงจาก Delecco, John. 1968: 180) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงตัวประกอบต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตัวประกอบเหล่านั้น ได้แก่ สิ่งปลุกใจ ความคาดหวัง สิ่งกระตุ้นและการลงโทษ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 244) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความพยายาม ที่จะชักจูงใจให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2518: 48) กล่าวว่าไว้ว่าการจูงใจ หรือแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นๆ

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2529: 155) ได้สรุปความหมายไว้ว่าการจูงใจน่าจะหมายถึงความหมายที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์การเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับว่าการจูงใจเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่อง que ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถและสามารถกระทำกิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แรงจูงใจจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีก หากผู้บริหารได้ใช้ให้ถูกวิธี ถูกกาลเทศะ ซึ่งจะก่อประโยชน์ให้อย่างมากมาย เช่น จะช่วยเพิ่มความสนใจในงานที่ตนเองทำอยู่มากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มผลงาน และทำให้คนเต็มใจและตั้งใจทำงาน ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ใช้แรงจูงใจไม่เป็น ไม่ถูก ผลที่จะได้รับก็คือจะทำให้ลดความสนใจในการทำงานน้อยลง เพิ่มความท้อถอยในการทำงาน ผลงานลดลง และเพิ่มจำนวนคนออกจากงาน คนหนึ่งงาน และคนขาดงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้จักใช้แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเองเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529: 156) กล่าวว่า ได้มีนักวิชาการและนักบริหารมากมายได้ตระหนักในความสำคัญของการจูงใจว่ามีส่วนช่วยในการบริหารองค์การอย่างดียิ่ง แนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับแนวคิดในเรื่องการบริหารงาน แต่วิธีการสร้างแรงจูงใจในแต่ละยุคและสมัยนั้นแตกต่างกันไปและพัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบัน ในที่จะได้กล่าวถึงทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการจูงใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสมัยเดิม และสมัยใหม่ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นวิธีการที่แตกต่างกันออกไป สำหรับการที่จะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจไปใช้ให้ได้ผลดี ก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะเลือกและรู้จักนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งแนวคิดที่จะกล่าวไปนี้ ได้แก่

การจูงใจตามแนวคิดของเทลเลอร์ (Frederick Taylor. 1910)

ทฤษฎีเกิดขึ้นสมัยเดิม ในสมัยที่เรียกว่าการบริหารตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์แนวคิดนี้เป็นของเทลเลอร์ (Frederick W . Taylor) เขามีความเชื่อว่าการให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งและเชื่อว่า ระบบการให้ผลตอบแทนที่มีคุณค่านั้นจะต้องไม่ใช่ผลตอบแทนที่ทำให้เฉพาะกับคนที่มืผลผลิตสูงหรือคนที่มืผลผลิตต่ำเท่านั้น ควรจะได้มีการพิจารณาผลผลิตของคณงานแต่ละคน โดยการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมขึ้น สำหรับเป็นเครื่องวัด ซึ่งระบบการจ่ายผลตอบแทนของเทลเลอร์แบ่งออกเป็นระดับ คือระดับของผลผลิตที่ไม่ถึงมาตรฐาน กับระดับที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่าจะได้รับอัตราผลตอบแทนที่ต่างกันออกไป ผลตอบแหนดังกล่าวนี้ เทลเลอร์เชื่อว่าน่าจะเป็นเรื่องของการเงิน และเชื่อว่าผลตอบแทนทางด้านการเงินจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและเชื่อว่าถ้าหากผลตอบแทนสูงเพียงพอแล้ว คณงานจะผลิตมากขึ้น

การจูงใจตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960)

สืบเนื่องจากราวปลายปี ค.ศ. 1950 นักบริหารส่วนมาก ได้หันเหความสนใจจากหลักการจัดการตามวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Approach) มาสู่หลักการในแง่ของสังคมจิตวิทยา (Socio-Psycho Approach) การจัดการในแนวใหม่นี้ มุ่งเน้นความสำคัญของตัวบุคคลและ ผู้ปฏิบัติงาน ในระยะนี้การจูงใจจึงมุ่งเน้นไปในเรื่องของตัวคนและความสุขความพอใจของพนักงาน ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งสรรหาสิ่งจูงใจใหม่ๆ ขึ้นมาแทนเงินตราค่าตอบแทนและการลงโทษ

ในสมัยนี้แมคเกรเกอร์ ได้นำเอาทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยได้เสนอแนวคิดหรือปรัชญาของการจัดการไว้เป็น 2 แบบ คือ

1. แบบ The Traditional View of Direction and control หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี x
2. แบบ The Integration of Individual Organization Goals หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี y

ข้อสมมุติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา โดยนำเอาหลักทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้องพิจารณาถึงพฤติกรรมการทำงานและการบริหารโดยการควบคุม ซึ่งมีโดยสรุปดังนี้

1. คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความไม่อยากทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนโดยธรรมชาติไม่มีความทะเยอทะยานและความคิดริเริ่มชอบที่จะให้มีการสั่งการ
3. คนโดยธรรมชาติเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนโดยธรรมชาติมักจะต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
5. คนโดยธรรมชาติมักจะโง่และหลอ้งง่าย

ดังนั้น ในการบริหารและควบคุม ตามข้อสมมุติฐานของทฤษฎี X เชื่อว่าพฤติกรรมของคน จะต้องถูกควบคุมจากสภาพภายนอก ในการทำงานก็มีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร การจูงใจของทฤษฎีนี้ถือว่าควรเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือ จูงใจในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย และความต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจที่ใช้แนวคิด คือ ผลตอบแทนทางการเงิน และการควบคุมโดยการลงโทษ

สำหรับการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X ใช้วิธีการบังคับบัญชาแบบ “แข็ง” การควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะใช้วิธีบังคับขู่เข็ญไม่ใช่แนะนำ มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด กฎข้อบังคับเฉียบขาด

ข้อสมมุติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี Y

ทำนองเดียวกับทฤษฎี x แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานของทฤษฎี Y มีโดยสรุปดังนี้

1. คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด

2. คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน ไร้ความตั้งใจไม่ได้

3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4. คนโดยพื้นฐานและจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

ดังนั้นการบริหารและควบคุมข้อสมมุติฐานของทฤษฎี y จึงตรงข้ามกับทฤษฎี x กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ทำการควบคุมผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองมากขึ้น วิธีการจูงใจจึงเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านความมีชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจในการทำงานที่ใช้กับแนวคิดนี้ คือความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือลงโทษที่เข้มงวด

สำหรับการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามแนวคิดนี้ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางเหมาะสมนั้น คนจะสามารถควบคุมสั่งการตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร (The Integration of Individual and Organizational Goals) มีการจัดสภาพการบริหารและวิธีปฏิบัติต่อบุคคลให้เขาประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาอย่างดีที่สุดโดยให้เขาควบคุมตนเองให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งดริคเกอร์ (Drucker) เรียกบริหารแบบนี้ว่า Management by Objectives (MBO) ซึ่งตรงข้ามกับ Management by Control

อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์กร จะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่าทฤษฎี x หรือทฤษฎี y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์กร เช่น ลักษณะขององค์กรบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์กร และสภาพแวดล้อมอื่นๆ แต่จากงานวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎี Y ในระยะจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

การจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1954)

แนวคิดการจูงใจของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นี้มาจากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ หรือที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มาสโลว์ มีความเชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือการทำงานอย่างดีนั้น จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กร เข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง การเข้าใจความต้องการของมนุษย์นับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์กร จากความเชื่อดังกล่าว เขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนั้นมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด แต่ความต้องการจะเป็นอะไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง และความต้องการใดก็ตามหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ ก็จะเข้ามาแทนที่ การบวกรวมการดังกล่าวนี้จะไม่มีการสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนที่จะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมาอีก

4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหาสูง ซึ่งเรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น และความต้องการในขั้นต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง มาสโลว์ ได้แบ่งชั้นความต้องการของคนออกเป็น 5 ชั้น ตามลำดับขั้นต่ำไปสูงขึ้นสูงดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวัง (Actualization)

ความต้องการทั้งห้าดังกล่าวข้างต้นจะเกี่ยวพันกันอยู่ คือ เมื่อคนยังมีความต้องการทางกายอยู่ คนจะมุ่งทำงาน มุ่งความมั่นคงปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้ว ก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในสังคมตามมา กล่าวคือเมื่อปฏิบัติงานใดก็พยายามทำให้กลุ่มยอมรับยกย่องว่าตนเองเป็นหนึ่งในกลุ่ม ของสังคม หลังจากนั้นจะรู้สึกว่าจะตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีอำนาจ มีศักดิ์ศรี ความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น จึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คนที่จะกระทำขั้นสุดท้ายได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการขั้นต้นๆ ที่ผ่านมา ถ้าในขั้นต้นประสบความสำเร็จ ก็ย่อมเป็นการทำหายที่จะเอาชนะขั้นต่อไปให้ได้ จึงเกิดอารมณ์เร่าร้อนที่จะสนองความต้องการขั้นสุดท้ายให้ได้ พึงสังเกตว่า บุคคลประเภทนี้มักมีอายุน้อย แต่ความรู้สูง ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แต่จากผลการวิจัยพบว่าบุคคลที่จะไต่เต้ามาถึงความต้องการขั้นสูงสุดนี้มีไม่มากนัก

การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg. 1959)

การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หรือที่มีชื่อเรียกต่างๆ กัน คือ Motivation – Maintenance Theory , Dual Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสมมุติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่างๆ เช่น ทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง เป็นต้น หน้าที่ของผู้บริหารก็จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุดอันจะมีผลต่อผลิตผลที่สูงที่สุดด้วย ดังนั้นแนวคิด

ของเฮิร์ชเบิร์กจึงกล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสรุปออกได้เป็น 2 อย่างคือ

1. องค์ประกอบแห่งความพอใจในงาน เรียกว่า องค์ประกอบการกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า เป็นองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่

- 2.1 นโยบายการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration)
- 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 2.3 เงินเดือน (Salary)
- 2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal Supervision)
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

สำหรับองค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตาม การขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงาน

ทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์กร แต่ถ้าหากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับคนงานได้ แต่สำหรับปัจจัยด้านนี้ที่มีในองค์กรที่เป็นทางการนั้นได้แก่ การลาป่วย การพักผ่อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ไมเออร์ส (Myers) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ให้กว้างขวางออกไปอีก เขามีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงาน สิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ เป็นต้น เป็นตัวทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีจะเกิดขึ้นและหาข้อที่ผิดพลาด

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจคือความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่อง ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจ ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2529) กล่าวว่าแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและวงการบริหารอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม อย่างการพัฒนาบริหารงานและในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ ในการควบคุมคุณภาพในการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนและการขยายงานอีกด้วย การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้องจะก่อให้เกิดกิจการงานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่

สมใจ ลักษณะ (2549: 71) เฮิร์ซเบิร์ก (F.Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีในปี ค.ศ. 1959 ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 สาเหตุ หรือ 2 องค์ประกอบ จึงมักเรียกทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ใน 2 องค์ประกอบนี้ คือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene) และสิ่งจูงใจ (Motivator) โดยมีสาระสำคัญ คือ

1. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (Hygiene) หรือสภาพการทำงานภายนอก (Extrinsic Job Conditions) ถ้าจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ลง แต่ถึงมีองค์ประกอบนี้สมบูรณ์ก็ไม่ได้ช่วยทำให้บุคคลรักและพอใจในงานแต่อย่างใด เพราะ “การลดความไม่พอใจในงาน” เป็นคนละเรื่องกันกับ “ความรัก และพอใจในงาน” ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สองที่จะกล่าวถึงต่อไปเพียงองค์ประกอบเดียว

องค์ประกอบด้านสุขอนามัย คือ การจัดลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ (Physical) และทางสังคม (Social) ให้ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับ

- 1) เงินเดือน รายได้
- 2) ความมั่นคงในการทำงาน
- 3) สถานะ ตำแหน่ง หน้าที่
- 4) สภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน
- 5) สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้
- 6) ลักษณะการบังคับบัญชา
- 7) คุณภาพของการช่วยเหลือแนะนำ (Supervision)
- 8) คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า

2. องค์ประกอบสิ่งจูงใจ (Motivator) หรือสภาพการทำงานภายใน (Intrinsic Job Conditions) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรักพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร แต่ถ้าองค์ประกอบนี้ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้เน้นที่ลักษณะเนื้อหาของงานโดยตรง (Content) เช่น

- 1) งานตรงความถนัด ความสามารถ
- 2) ได้งานตรงความสนใจ
- 3) งานท้าทาย
- 4) ตัดสินคุณค่าของคนที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 5) การได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน (Recognition)
- 6) การเห็นแนวทางเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 7) มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

ของทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

สนใจ ลักษณะ (2549: 73) สรุปว่าเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการบุคลากรในองค์กร ที่ชี้แนะการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะสุขอนามัยต่อการทำงานเพื่อให้สงวนรักษาสภาพผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กรไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพราะการจัดองค์ประกอบสุขอนามัยจะช่วยกำจัดความรู้สึกไม่พอใจงานออกไปจากบุคลากร

แต่บุคลากรจะมีผลิตผลในการทำงาน (productive) จะต้องอาศัยการจัดองค์ประกอบสิ่งจูงใจในเนื้อหาให้เหมาะสม คนจึงจะรักพอใจงาน เป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจ

การจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962)

แนวคิดการจูงใจแมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) บางที่เรียกว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจทางด้านความสำเร็จ (McClelland's Achievement Motivation Theory) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement)

แนวความเชื่อของแมคเคลแลนด์ เชื่อว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า มนุษย์มีความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ นอกจากนี้ยังเชื่อว่า คนที่ไม่มีความต้องการทำงานอย่างหนักนั้น อาจจะเปลี่ยนมาเป็นคนต้องการทำงานอย่างหนักก็ได้ ถ้าหากได้รับการพัฒนาความต้องการเสียใหม่จนบรรลุผล แนวคิดการจูงใจของแมคเคลแลนด์นี้ยังตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า บุคคลจะมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลมากน้อยหรือสูงต่ำเพียงใดนั้น ย่อมแล้วแต่การอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับเมื่อเยาว์วัย ตามหลักจิตวิทยาสาขาจิตวิเคราะห์ ความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ของบุคคลนั้นมีกำเนิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง

บิดามารดากับบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเวลาที่บุตรยังเยาว์วัย จากผลการวิจัย แมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงได้แก่บุคคลต่อไปนี้

1. คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ชอบทำงานที่เป็นปัญหามากกว่างานที่ไม่มีปัญหา ไม่ชอบการปล่อยให้เป็นไปตามโอกาส
3. มุ่งจะให้เกิดความสำเร็จในตนเองมากกว่า เพื่อจะได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น
4. ชอบมีการเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ป้อนกลับ (Feed Back) มาปรับปรุงงาน เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ทำให้เกิดการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่าการยึดมั่นในตนเอง

การจูงใจตามแนวคิดของเกรฟ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 อ้างอิงจาก Clare W. Grave)

แนวคิดการจูงใจของเกรฟ (Clare W. Grave) เป็นแนวคิดการจูงใจที่คำนึงถึงระดับของผู้ปฏิบัติงาน เขามีความเชื่อว่า การที่มาตรฐานขององค์กรลดลง มันเป็นผลมาจากความขัดแย้งกันระหว่างระดับจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงานกับแบบบริหารของผู้บริหาร ความพยายามที่จะแก้สถานการณ์ดังกล่าวควรกระทำโดยลดความขัดแย้งระหว่างระดับของคณงานกับแบบการนิเทศงาน โดยเสนอระดับของผู้ปฏิบัติงานไว้ 7 ระดับ และกำหนดวิธีการจูงใจ ดังนี้

1. พวกฝันกลางวัน (Autistic Behavior) คนระดับนี้มักปล่อยสติอารมณ์ไป ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้กำลังบังคับให้ทำงานก็ไม่ได้ผล คนระดับนี้ไม่มีพลังงานพอที่จะสนใจกับการบังคับ การจูงใจจึงไม่ควรบังคับ

2. พวกเชื่อโชคลาง (Animistic Existence) คนพวกนี้ไม่ค่อยมีเหตุผล เชื่อถือโชคลางสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การมอบหมายงานต้องไม่ขัดต่อความเชื่อถือของเขา และจะต้องให้แบบอย่าง ของงานที่เขาสามารถเลียนแบบได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของคนพวกนี้มีจำกัดมากจะต้องควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด การใช้อำนาจบังคับอาจใช้เป็นแรงจูงใจแง่ลบ (Negative motivation) ได้ ถ้าไม่ขัดกับความเชื่อถือของเขา

3. พวกตื่นตกใจ (Awaking and Fright) คนพวกนี้ตื่นตกใจในสิ่งต่างๆ ที่เขาไม่เข้าใจหรืออธิบายไม่ได้ เขาไม่เห็นความสำคัญของอิสรภาพหรือการร่วมมือ และถ้าให้เลือกระหว่างเผด็จการกับประชาธิปไตย เขาจะเลือกเอาเผด็จการ การกำหนดงานให้คนพวกนี้จะต้องกำหนดให้ชัดเจน และมีกฎข้อบังคับอย่างรัดกุม

4. พวกก้าวร้าว (Aggression and Power) คนพวกนี้เชื่อมั่นในพลังตนเองเขาเชื่อมั่นว่าเขาสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปแนวทางที่เขาประสงค์ได้ ในฐานะนักบริหารท่านต้องใช้การโต้แย้งที่มีเหตุผล และจะต้องเข้าถึงเขา

5. พวกนิยมความมีหน้ามีตาในสังคม (Sociocentric Attitudes) คนระดับนี้แสวงหาบรรยากาศที่ตนพอใจและสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ความต้องการของเขาทางสังคมมีสูงกว่า

ทางด้านวัตถุประสงค์หรือรายได้ เขาเชื่อว่าความสำเร็จในชีวิตมีแนวทางอื่นๆ ที่ดีกว่าการทำงานหนัก เขาชอบทำงานรวมกลุ่ม ผู้บริหารจะต้องให้คนระดับนี้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางเป็นเป้าหมายตลอดทั้งมาตรฐานของงาน

6. พวกเสรีนิยม (Aggressive Individualism) คนระดับนี้มีความปรารถนาที่จะให้มีการกำหนดมาตรฐานในด้านปริมาณของงาน แต่ไม่ชอบที่จะให้ใครมาสั่งว่าทำอย่างนั้นอย่างนี้ เขาไม่ต้องการวิธีตายตัวในการทำงาน แต่เขาจะเน้นผลงาน คนประเภทนี้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดีแต่ดี้อ เขาจะไม่ทำตามกระบวนการปฏิบัติงาน

7. พวกประชาธิปไตย (Pacifistic Individualism) คนระดับนี้ต้องการทราบมาตรฐานของงาน เช่นเดียวกับพวกที่หก แต่เขาจะไม่ได้แย้งเรื่องวิธีการทำงาน เขาต้องการบรรยากาศที่ไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน เขาพยายามหลีกเลี่ยงการถูกรอบงำจากคนอื่นเขาต้องการเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารต้องยอมรับเขา คือ ยอมรับว่าในงานที่เขาทำอยู่นั้นเขามีความสามารถและรับผิดชอบ และให้ความสนับสนุนเขาในการทำงาน จะต้องจัดองค์การให้เหมาะกับเขา ไม่ใช่จัดให้เขาเหมาะกับองค์การ

ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดออกมาเป็นระดับของคนทั้ง 7 ระดับโดยสรุปได้ดังนี้

ระดับของคน	ระบบการจูงใจ	ระบบค่านิยม	ระบบการบริหาร
7. พวกประชาธิปไตย	ข่าวสาร	การได้รับการยอมรับ	ให้การยอมรับและส่งเสริม
6. พวกเสรีนิยม	การเคารพในบุคคล	อิสระภาพ	กำหนดเป้าหมายโดยไม่กำหนดวิธีการ
5. พวกนิยมความมีหน้ามีตา	ความรู้สึกเป็นเจ้าของ	การทำงานรวมกลุ่ม	การมีส่วนร่วมในกาทำงาน
4. พวกก้าวร้าว	รู้จักมีความสำคัญ	อำนาจ	การชี้แจงความเข้าใจ
3. พวกตื่นตกใจ	คำสั่ง	ความเข้มงวด	การชี้แจงอย่างละเอียด
2. พวกเชื่อถือโชคกลาง	ประเพณี	สิ่งศักดิ์สิทธิ์	การสาธิตอย่างง่ายๆ
1. พวกฝันกลางวัน	ทางด้านสรีระ	ตามสบาย	การควบคุมอย่างใกล้ชิด

ภาพประกอบ 4 แสดงลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ค่านิยมและวิธีการบริหาร

นอกจากนี้ เกรฟ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารไว้โดยสรุปดังนี้

1. คนส่วนใหญ่จะไม่เปลี่ยนจากระดับหนึ่งสู่ระดับหนึ่ง เพราะฉะนั้นจึงเป็นการเหมาะสมกว่าที่ผู้บริหาร ควรใช้ทำที่ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับแทนที่จะพยายามเปลี่ยนระดับของเขา
2. ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้เหมาะกับระดับของผู้ปฏิบัติงาน และใช้วิธีบริหารให้เหมาะสมกับเขาด้วย เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

การจูงใจตามแนวคิดของวูม (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529; อ้างอิงจาก Victor Vroom. 1964)

แนวคิดการจูงใจของวูม (Vroom) หรือที่เรียกว่ารูปแบบการจูงใจของวูม (Vroom Motivation Model) เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยาชื่อ วิคเตอร์วูม (Vroom) เขาเชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันที่สำคัญสามอย่าง คือเป้าหมายส่วนบุคคล ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายและความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิต

ในเรื่องของเป้าหมายนั้น หากองค์กรต้องการผลผลิตเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายส่วนบุคคลว่าเป็นอะไร เป้าหมายนั้นอาจจะเป็นเรื่องของการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางด้านสังคม และการยกย่องนับถือ เป็นต้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองเป้าหมายที่มีอยู่ก็อาจทำให้มีแรงจูงใจที่สูงมากต่อการที่จะเพิ่มผลผลิต นอกจากนี้แนวคิดนี้ยังมีความเชื่อในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน เขาเชื่อว่าระดับของแรงจูงใจของพนักงานคนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลผู้นั้นและแรงกดดันนั้น เกิดขึ้นจากความสามารถของการทำงานและเชื่อว่าแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับเขาในการทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

แนวคิดของวูม (Vroom) แม้ว่าจะไม่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเทคนิคการจูงใจบุคคลภายในองค์กรโดยตรงก็ตาม แต่ก็มีคุณค่าในการทำความเข้าใจกระบวนการจูงใจ และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรกำลังคนให้ดีขึ้นได้

การจูงใจตามแนวคิดของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter; & Lawler. 1968)

ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Lyman W. Porter and Edward E. Lawler) หรือที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and Satisfaction Porter and Lawler's Model) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวความเชื่อนี้ ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็นสองแบบคือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัล โดยตัวเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ส่วนผลตอบแทนภายนอกมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานน้อยมาก

นอกจากนี้ในเรื่องของการจูงใจเขามีความเชื่อว่าทั้งคนงานองค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นหน้าที่ขององค์กรฝ่ายเดียว

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn. et al. 2003: 118) ยังกล่าวอีกว่าการแบ่งรางวัลมี 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

2. รางวัลภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

การจูงใจตามแนวคิดของโทมัส (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529; อ้างอิงจาก Thomas)

การจูงใจตามแนวคิดของโทมัส (W. I. Thomas) หรือที่เรียกว่าความปรารถนาสี่อย่างของโทมัส (Thomas' Four Wishes) เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา 4 อย่างดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้งใดๆ ทั้งสิ้น และได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สินจึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยปกติแล้วมนุษย์มักมีความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียนคนอื่นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการตำหนิติเตียน เป็นการทำลายความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ดังนั้นควรยกย่องสรรเสริญให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ โดยการแสดงออกด้วยคำพูดที่ไพเราะหรืออาการยิ้มแย้มก็พอหรือแสดงการระยอกยกย่องให้เกียรติ จะได้รับความร่วมมือดีเสมอ แต่ต้องยกย่องด้วยสุจริตใจและจริงใจ

3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ตามปกติคนเรานั้นต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรักความสนใจเห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรักความสนใจเห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือยอมรับความเป็นมิตร สนับสนุนร่วมมือแนะนำช่วยเหลือ ให้ความอบอุ่นและปลอดภัย เพราะเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้ว ก็สามารถที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายและสบายความสำเร็จความพอใจในงานก็เกิดขึ้น และขวัญในการทำงานก็สูง

4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆ ตามธรรมชาติคนเรามีแรงขับดันให้อยากรู้ อยากเห็น อยากค้นคว้า อยากสำรวจ อยากเล่น อยากลอง อยากแก้ปัญหา อยากเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ความอยากเหล่านี้จูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมาแปลกต่าง ๆ กันอยู่เรื่อยไปโดยไม่มีที่

สิ้นสุด ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมสามารถใช้แรงขับเคลื่อนอันเกิดจากความปรารถนา ข้อนี้เป็นเครื่องส่งเสริมการทำงานของผู้ร่วมงานให้ได้ผลดี เช่น เปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการอบรมฝึกฝนความรู้แปลกและใหม่ นอกจากนั้นควรจะช่วยเหลือทางสนับสนุนให้ได้ก้าวขึ้นไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบใหม่และสูงขึ้นบ้างพอสมควรแก่โอกาสและความสามารถเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป

การจูงใจตามแนวคิดของสกินเนอร์ (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529; อ้างอิงจาก Skinner)

แนวคิดการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner) นี้เรียกทฤษฎีการเสริมแรง(Reinforcement Throy) ซึ่งมี บี เอฟสกินเนอร์ (B.F. Skinner) เป็นผู้คิดขึ้น แนวความคิดของเขาเชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่เกิดขึ้นซ้ำๆ อีก และผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจของเขา

นอกจากนี้ สกินเนอร์ยังเน้นอีกว่าเครื่องเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นผลตอบแทนเสมอไป อาจเป็นเครื่องเสริมแรงในทางลบก็ช่วยให้ผลที่เกิดขึ้นมีปริมาณสูงขึ้นได้ เขาไม่เห็นด้วยกับความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมอยู่บนพื้นฐานความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพราะความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่อาจจะสังเกตได้ และยากแก่การวัด ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงนี้จะเน้นเฉพาะพฤติกรรมที่อาจจะสังเกตได้

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของสกินเนอร์ต้องการชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งค่อนข้างจะถาวร เพราะว่าพฤติกรรมได้การเสริมแรง การเสริมแรงที่เป็นไปอย่างเหมาะสมนั้น และความน่าจะเป็นของการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลดลง

กิตติมา ปรีดีติลก (2529: 170) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดควรจะรู้จักใช้การจูงใจกับคนทุกระดับอย่างถูกต้อง ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ใครปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล ใครทำผิดก็แนะนำแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นดีกว่าลงโทษเลยทีเดียว จะทำให้คนเสียกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรจะได้สร้างทัศนคติอันดีแก่คนงาน ให้มีความตั้งใจทำงาน ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเจริญขึ้น

การปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งแต่ละองค์การ มีลักษณะแตกต่างกันทั้งในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคลแต่ละประเภท และกรณีไป ดังนี้

1. การจูงใจโดยใช้วิธีเด็ดขาด การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงานหากไม่ปฏิบัติตามก็ไล่ออก ตามแนวคิดนี้ถือว่าคนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเหมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์การจำต้องใช้แรงงานให้คุ้มด้วย และองค์การที่มีความนึกคิดว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน และได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้นเป็นการสนองความต้องการของคนงานแล้วดังนั้นบุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงาน

โดยเต็มกำลังความสามารถ เหตุว่า ความต้องการได้รับการสนองตอบแล้ว ดังนั้นองค์การจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงานการขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือจูงใจอันสำคัญตามวิธีการนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์การพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและองค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่นๆ เท่าที่ควรจะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่คนงานเพื่อจะได้มีกำลังใจ และกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

3. การดำเนินการแบบต่อรอง การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นต้น ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของคนงานด้วย เช่น องค์การอาจกำหนดมาตรฐาน และชั่วโมงการปฏิบัติงานได้ หากคนงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐาน ก็จะไม่ลดการควบคุมหรือให้ควบคุมกันเองได้

4. การดำเนินการโดยแข่งขันเป็นการจูงใจที่กำหนดวิธีการวัดผลได้ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผล และผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

4. ประวัติเขตอุตสาหกรรมนวนคร

เขตอุตสาหกรรมนวนครเป็นการรวมตัวกันของบริษัทเอกชนที่มีการตั้งโรงงาน บริษัท หรือองค์กร จำนวน 215 โรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2555) ที่ตั้งอยู่ภายในบริเวณหมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธินตำบลคลองหนึ่งอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี 12120 โดยให้ บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand, SET) เป็นบริษัทมหาชน เมื่อปี 2545 เป็นผู้ดูแลในเรื่องสาธารณูปโภคในเขตอุตสาหกรรมด้วยความโดดเด่นของโครงการเขตอุตสาหกรรมนวนครที่ตั้งอยู่ในทำเลยุทธศาสตร์ ที่เป็นประตูสู่ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงได้รับยอมรับจากนักลงทุน บริษัทได้เตรียมพร้อมไว้รองรับความต้องการของนักลงทุนไม่ว่าจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศก็ตาม ปัจจุบันเขตอุตสาหกรรมนวนครจึงเป็นที่ยอมรับของนักลงทุนมากกว่า 200 บริษัท ไม่ว่าจะเป็น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา และอื่นๆ โดยธุรกิจส่วนใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมได้แก่อุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสนับสนุน เป็นต้น ด้วยความสมบูรณ์ของโครงการเขตอุตสาหกรรมนวนครจึงทำให้เขตอุตสาหกรรมนวนครเป็นแหล่งรวมแรงงานฝีมือจำนวนมาก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชพล บุญอ่อนกวีพัฒนา (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจด้านแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปอยู่ในระดับแนวโน้มทำต่อไปแน่นอน

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรบุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท True พบว่าความคิดเห็นพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรการจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน ส่วนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีและปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยทางด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจะส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ระดับ 0.142 เท่าและ 0.462 เท่าตามลำดับ

อักรินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพิจารณาตามปัจจัยพบว่าด้านปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากส่วนปัจจัยค่าจูนมีความพึงพอใจในระดับปานกลางปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้ามปัจจัยค่าจูนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปางผลการวิจัยพบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความรับผิดชอบปัจจัยด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

ระดับปานกลางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานทำได้แก่ อายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) และรายได้ 2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพและรายได้ 3. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้แก่อายุระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้ 4. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพและรายได้ 5. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบได้แก่อายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ 6. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่อายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพและรายได้และ 7. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้แก่อายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้

จินทนา ประสงค์ศิลป์กุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสายงานระบบพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมากและด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อยส่วนพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานที่มีเพศและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานแรงจูงใจกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมากจะทุ่มเทให้กับการทำงานมากอีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย

วิทยา จุฬัตถการสาธิต (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ดาต้าเน็ทเวอร์คคอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด. ผลวิจัยพบว่า 1.ความพึงพอใจของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก นโยบายในการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2.ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ดาต้าเน็ทเวอร์คคอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3.พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อัตราเงินเดือนและอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 4.ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัย

จูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตใน 215 โรงงาน ของบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร (ข้อมูลจากมติชนออนไลน์ ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2555) ที่ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธินตำบลคลองหนึ่งอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี 12120ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถคำนวณหน่วยตัวอย่างได้ดังนี้ (กัลยาภาณิชย์ บัญชา. 2548:28)

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 4

$$\text{แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ } n = \frac{(1.96)^2}{4(.05)^2}$$

$$n = 385$$

ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้เท่ากับ 385 คนโดยสำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ 4% ซึ่งเท่ากับ 15 คนดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนครจาก 215 โรงงานที่ไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านคุณภาพชีวิต การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 343) ซึ่ง Nunnally (1978: 245-246) ได้เสนอแนะไว้คือ มีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผลการทดสอบมีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เท่ากับ 0.785

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 0.881

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน เท่ากับ 0.776

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.817

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก เท่ากับ 0.765

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านความท้าทายของงาน เท่ากับ 0.730

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านกฎในที่ทำงาน เท่ากับ 0.745

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านลักษณะงานหรือตัวงาน เท่ากับ 0.857

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร เท่ากับ 0.831

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficiency) ของการจูงใจของพนักงานด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.844

ค่าสัมประสิทธิ์ α (α -Coefficiency) ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เท่ากับ 0.872

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ และแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 2.1 อายุไม่เกิน 25 ปี
 - 2.2 อายุ 26–30 ปี
 - 2.3 อายุ 31–35 ปี
 - 2.4 อายุ 36–40 ปี
 - 2.5 อายุ 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรสเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 3.1 โสด
 - 3.2 สมรส
 - 3.3 หม้าย
 - 3.4 หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2 ปริญญาตรี
 - 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือนเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 - 5.2 10,001-15,000 บาท
 - 5.3 15,001-20,000 บาท
 - 5.4 20,001 บาทขึ้นไป
6. อายุในตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ratio scale)
 - 6.1 ต่ำกว่า 1 ปี
 - 6.2 1-3 ปี
 - 6.3 4-6 ปี
 - 6.4 7-9 ปี
 - 6.5 10ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีซึ่งมี 15 ข้อลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 29)

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

- คะแนนเฉลี่ยระดับความคุณภาพชีวิต
- คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก
- คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย
- คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจได้แก่ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีซึ่งมี 19 ข้อลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 29)

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

คะแนนเฉลี่ยระดับลักษณะจูงใจ

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีซึ่งมี 6 ข้อลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 29)

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

คะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

2.1 ตำรา หนังสือ บทความ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุในตำแหน่งงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิต จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการจูงใจ จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 และข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ใช้การทดสอบด้วยสถิติเชิงถดถอยพหุ ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรม นคร จ.ปทุมธานีทดสอบสมมติฐานข้อที่1- 10ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 324)

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71–1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31–0.70	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01–0.30	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540:40)

$$P = \frac{fx100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540: 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540:40)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \text{covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 K แทน จำนวนคำถาม
 covariance แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วยโดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่นๆ มีค่าคงที่เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วยค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วยโดยที่ X_2, X_3, \dots, X_k

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายโดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์นั่นคือ $E(e) = 0$

3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$

4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไขคือตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.

2541: 324)

- ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71–1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
y ₁	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถที่มีอยู่
y ₂	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่าง คุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้
y ₃	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละ ชิ้นงานอย่างเหมาะสม
y ₄	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ
y ₅	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ
y ₆	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต
X ₁	แทน	คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
X ₂	แทน	คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
X ₃	แทน	คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน
X ₄	แทน	คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
X ₅	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก
X ₆	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านความท้าทายของงาน
X ₇	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านกฎในที่ทำงาน
X ₈	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านลักษณะงานหรือตัวงาน
X ₉	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร
X ₁₀	แทน	การจูงใจของพนักงานด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

- H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
 H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
 Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบด้วยความถี่ร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ผลตอบแทนภายในและภายนอกความท้าทายของงานกฎเกณฑ์การทำงานลักษณะงานหรือตัวงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานจำนวน 10 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้ามั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 5 ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 6 ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 7 กฎในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานหรือตัวงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 9 สิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 10 การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงานโดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	237	59.00
	หญิง	163	41.00
	รวม	400	100.00
2. อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	103	25.75
	26 - 30 ปี	167	41.75
	31 - 35ปี	54	13.50
	36 - 40 ปี	33	8.25
	41 ปีขึ้นไป	43	10.75
	รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	253	63.25
สมรส	114	28.50
หม้าย/หย่าร้าง	33	8.25
รวม	400	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	99	24.75
ปริญญาตรี	241	60.25
สูงกว่าปริญญาตรี	60	15.00
รวม	400	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	115	28.75
10,001 - 15,000 บาท	123	30.75
15,001 - 20,000 บาท	130	32.50
20,001 บาทขึ้นไป	32	8.00
รวม	400	100.00
6. อายุในตำแหน่งงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	15	3.75
1 - 3 ปี	125	31.25
4 - 6 ปี	126	31.50
7-9 ปี	93	23.25
10 ปีขึ้นไป	41	10.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ตามลำดับ

2. อายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30ปีจำนวน167คนคิดเป็นร้อยละ 41.75รองลงมาคืออายุไม่เกิน 25ปีจำนวน103คนคิดเป็นร้อยละ 25.75กลุ่มที่มีอายุ 31-35ปีจำนวน 54คนคิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มที่มีอายุ41ปีขึ้นไปจำนวน 43คนคิดเป็นร้อยละ 10.75ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 253คิดเป็น ร้อยละ63.25รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 114 คิดเป็นร้อยละ 28.25 และกลุ่มที่มี สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ8.25 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241คนคิดเป็นร้อยละ 60.25รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 99คนคิดเป็นร้อยละ 24.75และสูง กว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน15,001 – 20,000 บาท จำนวน 130คน คิดเป็นร้อยละ 32.50รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้10,001 -15,000 บาท จำนวน 123คน คิดเป็นร้อยละ 30.75กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000บาทจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และ กลุ่มที่มีรายได้ 20,001บาทขึ้นไป จำนวน 32คน คิดเป็นร้อยละ 8.00ตามลำดับ

6. อายุในตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในตำแหน่งงาน 4 - 6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคือ มีอายุในตำแหน่งงาน 1 - 3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25อายุในตำแหน่งงาน 7 - 9 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25มีอายุใน ตำแหน่งงาน 10ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และอายุในตำแหน่งงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

คุณภาพชีวิตของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	4.06	.522	มาก
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.73	.644	มาก
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน	4.12	.634	มาก
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	4.07	.676	มาก
รวม	4.00	.492	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีโดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถ	4.63	.607	มากที่สุด
ได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความรู้ของท่าน	3.37	.983	ปานกลาง
ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างยุติธรรม	3.97	.793	มาก
ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่ รับผิดชอบงานเหมือนกัน	4.26	.724	มากที่สุด
รวม	4.06	.522	มาก

จากตาราง 3 คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนระดับมาก ได้แก่ ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความรู้ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดการใช้งานบอกอย่างชัดเจน	3.93	.893	มาก
สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.18	.847	มาก
สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการทำงาน	3.09	1.232	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	3.71	.902	มาก
รวม	3.73	.644	มาก

จากตาราง 4 คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดการใช้งานบอกอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนระดับปานกลาง ได้แก่สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากบริษัท	4.13	.807	มาก
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ	3.79	1.080	มาก
มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน	4.27	.772	มากที่สุด
ความมั่นใจว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.31	.752	มากที่สุด
รวม	4.12	.634	มาก

จากตาราง 5 คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ความมั่นใจว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนระดับมากได้แก่การได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และการได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับเวลาในการทำงาน	3.63	1.032	มาก
มีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวตามที่ท่านปรารถนา	4.09	.957	มาก
การทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต	4.49	.672	มากที่สุด
รวม	4.07	.676	มาก

จากตาราง 6 คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่การทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนระดับมากได้แก่มีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวตามที่ท่านปรารถนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09และการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ผลตอบแทนภายในและภายนอกความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงานลักษณะงานหรือตัวงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

การจูงใจของพนักงาน	ระดับการจูงใจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ผลตอบแทนภายในและภายนอก	4.28	.577	มากที่สุด
ความท้าทายของงาน	4.28	.610	มากที่สุด
กฎในที่ทำงาน	4.10	.610	มาก
ลักษณะงานหรือตัวงาน	3.73	.680	มาก
สิ่งแวดล้อมในองค์กร	3.47	.772	มาก
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	.714	มาก
รวม	3.94	.486	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจูงใจของพนักงาน พบว่า การจูงใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด2 ข้อได้แก่ ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก และด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28ส่วนระดับมากได้แก่ด้านกฎในที่ทำงานด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะงานหรือตัวงานและด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.75, 3.73 และ 3.47ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก

ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีความภูมิใจกับผลงานเมื่องานเสร็จ	4.32	.793	มากที่สุด
มีความพอใจกับผลงานแม้ไม่ได้รางวัลที่เป็นเงิน	4.57	.618	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจกับผลงาน	3.93	.888	มาก
มีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส	4.30	.877	มากที่สุด
สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอ			
รวม	4.28	.579	มากที่สุด

จากตาราง 8 แรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ มีความพอใจกับผลงานแม้ไม่ได้รางวัลที่เป็นเงิน รองลงมาคือ มีความภูมิใจกับผลงานเมื่องานเสร็จและมีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57, 4.32 และ 4.30 ตามลำดับส่วนระดับมากที่สุดได้แก่ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจกับผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานได้รับการยอมรับจากองค์กร	4.37	.764	มากที่สุด
งานที่รับผิดชอบสามารถเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.25	.818	มากที่สุด
งานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.23	.795	มากที่สุด
รวม	4.28	.610	มากที่สุด

จากตาราง 9 แรงจูงใจด้านความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ ได้แก่งานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานได้รับการยอมรับจากองค์กรรองลงมาคือ งานที่

รับผิดชอบสามารถเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและงานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37, 4.25 และ 4.23 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงาน

ด้านกฎในที่ทำงาน	ระดับการจูงใจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีเวลาในการหยุดพักระหว่างทำงานที่เหมาะสม	4.40	.792	มากที่สุด
การได้รับสิทธิในการขาด ลา มาสาย ตามที่กฎหมายกำหนด	3.36	1.104	มาก
ความพอใจและยินดีปฏิบัติตามกฎของบริษัท	4.54	.685	มากที่สุด
รวม	4.10	.610	มาก

จากตาราง 10 แรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ความพอใจและยินดีปฏิบัติตามกฎของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ มีเวลาในการหยุดพักระหว่างทำงานที่เหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.4 ตามลำดับ ส่วนระดับมาก ได้แก่ ได้รับสิทธิในการขาด ลา มาสาย ตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงาน

ด้านลักษณะงานหรือตัวงาน	ระดับการจูงใจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
งานที่รับผิดชอบไม่มีความซับซ้อนในวิธีการทำงาน	4.37	.758	มากที่สุด
บริษัทกำหนดเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบได้ตรงตามความสามารถ	2.87	1.238	ปานกลาง
มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	1.085	มาก
รวม	3.73	.680	มาก

จากตาราง 11 แรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่มีความซับซ้อนในวิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนระดับมาก ได้แก่ มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัท

กำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบได้ตรงตามความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน	3.28	1.218	ปานกลาง
มีความเห็นด้วยและพร้อมปฏิบัติตามสิ่งแวดล้อมในองค์กร	4.01	.975	มาก
สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.12	1.198	ปานกลาง
รวม	3.47	.772	มาก

จากตาราง 12 แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความเห็นด้วยและพร้อมปฏิบัติตามสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงานรองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.12 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพื่อนร่วมงานพอใจที่จะร่วมงาน	4.05	.915	มาก
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	.884	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน	3.25	1.201	ปานกลาง
รวม	3.75	.714	มาก

จากตาราง 13 แรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 3.97 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่	3.72	.958	มาก
ใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้	2.55	.792	น้อย
ใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม	4.14	.0815	มาก
ทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ	3.32	.995	ปานกลาง
ผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ	2.50	.950	น้อย
ผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต	4.25	.959	มากที่สุด
รวม	3.41	.404	มาก

จากตาราง 14 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รองลงมาคือ ผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 3.72 ตามลำดับระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และระดับน้อย 2 ข้อ ได้แก่ ใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ รองลงมาคือ ผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ 2.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

H_1 : สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สมมติฐานที่ 10 การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

H_1 : การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1-10 คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 15-20



ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.556	.485		5.274**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X ₁)	-.017	.105	-.010	-.163	.871
ความปลอดภัยในการทำงาน (X ₂)	.160	.093	.113	1.723	.086
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X ₃)	-.122	.103	-.086	-1.193	.234
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X ₄)	.287	.088	.213	3.247**	.001
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X ₅)	.037	.096	.026	.383	.702
ความท้าทายของงาน (X ₆)	.005	.075	.004	.063	.950
กฎในที่ทำงาน (X ₇)	.011	.096	.007	.111	.912
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X ₈)	-.104	.094	-.077	-1.104	.270
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X ₉)	.055	.075	.046	.730	.466
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X ₁₀)	-.007	.077	-.006	-.096	.924
Adjusted R ² = .028			Sig. = .019		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X₄) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ (Y₁) ได้ร้อยละ 2.80

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ดังสมการ

$$Y_1 = 2.556 + .287 (X_4)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพิ่มขึ้น .287 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ.213

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.952	.424		9.692**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X_1)	-.168	.064	-.158	-2.621**	.009
ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2)	.277	.057	.308	4.884**	.000
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X_3)	-.123	.063	-.136	-1.964*	.050
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X_4)	.121	.077	.102	1.557	.120
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X_5)	.113	.084	.092	1.353	.177
ความท้าทายของงาน (X_6)	-.066	.066	-.064	-1.011	.313
กฎในที่ทำงาน (X_7)	.003	.084	.002	.033	.973
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X_8)	-.064	.082	-.054	-.776	.438
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X_9)	-.001	.065	-.001	-.010	.992
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	.029	.067	.026	.433	.666
Adjusted R ² = .026			Sig. = .027		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X_1) ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2) และความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X_3) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ (Y_2) ได้ร้อยละ 2.60

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความก้าวหน้ามั่นคงของงานมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังสมการ

$$Y_2 = 2.952 - .168 (X_1) + .277 (X_2) - .123 (X_3)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความปลอดภัยในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้เพิ่มขึ้น .277 หน่วย เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ลดลง .168 หน่วย เมื่อความก้าวหน้ามั่นคงของงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ลดลง .123 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือความปลอดภัยในการทำงานความก้าวหน้ามั่นคงของงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .308, -.136 และ -.158 ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.681	.456		5.874**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X ₁)	.173	.099	.109	1.747	.082
ความปลอดภัยในการทำงาน (X ₂)	.065	.088	.048	.744	.458
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X ₃)	-.066	.097	-.049	-.686	.493
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X ₄)	-.047	.083	-.037	-.567	.571
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X ₅)	.186	.090	.138	2.063*	.040
ความท้าทายของงาน (X ₆)	.112	.071	.099	1.584	.114
กฎในที่ทำงาน (X ₇)	-.020	.091	-.014	-.224	.823
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X ₈)	-.014	.088	-.011	-.159	.874
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X ₉)	.030	.070	.027	.422	.673
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X ₁₀)	-.096	.072	-.079	-1.324	.186
Adjusted R ² = .043				Sig. = .002	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X₅) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม (Y₃) ได้ร้อยละ 4.30

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าผลตอบแทนภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสมโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_3 = 2.681 + .186 (X_5)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อผลตอบแทนภายในและภายนอกเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น .186 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ.138

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.488	.495		5.030**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ (X_1)	-.329	.107	-.189	-3.074**	.002
ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2)	.378	.095	.256	3.979**	.000
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X_3)	-.173	.105	-.117	-1.654	.099
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X_4)	.267	.090	.190	2.952**	.003
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X_5)	.118	.098	.080	1.209	.227
ความท้าทายของงาน (X_6)	-.038	.077	-.031	-.499	.618
กฎในที่ทำงาน (X_7)	-.051	.098	-.033	-.523	.602
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X_8)	.036	.096	.026	.374	.709
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X_9)	.062	.076	.050	.805	.421
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	.015	.078	.011	.190	.850
Adjusted R ² = .068			Sig. = .000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ (X_1) ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2) และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X_4) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ (Y_4) ได้ร้อยละ 6.80

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าความปลอดภัยในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ดังสมการ

$$Y_4 = 2.488 - .329 (X_1) + .378 (X_2) + .267 (X_4)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความปลอดภัยในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการเพิ่มขึ้น .378 หน่วย เมื่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการเพิ่มขึ้น .267 หน่วย และเมื่อค่าตอบแทนที่เป็นกรรมเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการลดลง .329 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานความสมดุลของชีวิตในการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .256, .190 และ -.189 ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่ต้องการ

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.319	.562		5.906**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นกรรม (X_1)	-.407	.122	-.203	-3.348**	.001
ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2)	.526	.108	.309	4.880**	.000
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X_3)	-.166	.119	-.097	-1.394	.164
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X_4)	.228	.103	.140	2.219**	.007
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X_5)	.053	.111	.031	.480	.631
ความท้าทายของงาน (X_6)	-.317	.087	-.222	-3.647**	.000
กฎในที่ทำงาน (X_7)	.029	.112	.016	.259	.796
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X_8)	-.001	.109	-.001	-.011	.991
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X_9)	-.058	.087	-.041	-.672	.502
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	.092	.089	.060	1.036	.301
Adjusted R ² = .097			Sig. = .000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นกรรม (X_1) ความปลอดภัยในการทำงาน (X_2) ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X_4) และ ความท้าทายของงาน (X_6)

ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ (Y_5) ได้ร้อยละ 9.70

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าความปลอดภัยในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังสมการ

$$Y_5 = 3.319 - .407 (X_1) + .526 (X_2) + .228 (X_4) - .317 (X_6)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความปลอดภัยในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการเพิ่มขึ้น .526 หน่วย เมื่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการเพิ่มขึ้น .228 หน่วย เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการลดลง .407 หน่วย และเมื่อความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการลดลง .317 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .309, .140, -.203 และ -.222 ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.207	.582		5.507**	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X ₁)	-.521	.126	-.249	-4.132**	.000
ความปลอดภัยในการทำงาน (X ₂)	.545	.112	.308	4.881**	.000
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X ₃)	-.286	.123	-.160	-2.322*	.021
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X ₄)	.285	.106	.169	2.679**	.008
ผลตอบแทนภายในและภายนอก (X ₅)	.128	.115	.072	1.114	.266
ความท้าทายของงาน (X ₆)	-.279	.090	-.188	-3.091**	.002
กฎในที่ทำงาน (X ₇)	.071	.116	.038	.614	.540
ลักษณะงานหรือตัวงาน (X ₈)	.123	.113	.074	1.096	.274
สิ่งแวดล้อมในองค์กร (X ₉)	-.109	.090	-.074	-1.210	.227
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน (X ₁₀)	.062	.092	.039	.671	.502
Adjusted R ² = .104				Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X₁) ความปลอดภัยในการทำงาน (X₂) ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน (X₃) ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (X₄) และความท้าทายของงาน (X₆) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต (Y₆) ได้ร้อยละ 10.40

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่าความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังสมการ

$$Y_6 = 3.207 - .521 (X_1) + .545 (X_2) - .286 (X_3) + .285 (X_4) - .279 (X_6)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความปลอดภัยในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตเพิ่มขึ้น .545 หน่วย เมื่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตเพิ่มขึ้น .284 หน่วย เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง .521 หน่วย เมื่อความก้าวหน้ามั่นคงของงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง .286 หน่วย และเมื่อความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง .279 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานความสมดุลของชีวิตในการทำงานความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ความท้าทายของงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .308, .169, -.160, -.188 และ -.249ตามลำดับ



ตาราง 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตของ
การทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จ.ปทุมธานี

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	X	√	X	√	√	√
ความปลอดภัยในการทำงาน	X	√	X	√	√	√
ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน	X	√	X	X	X	√
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	√	X	X	√	√	√
ผลตอบแทนภายในและภายนอก	X	X	√	X	X	X
ความท้าทายของงาน	X	X	X	X	√	√
กฎในที่ทำงาน	X	X	X	X	X	X
ลักษณะงานหรือตัวงาน	X	X	X	X	X	X
สิ่งแวดล้อมในองค์กร	X	X	X	X	X	X
การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	X	X	X	X	X	X

หมายเหตุ:

Y₁ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้
ความสามารถที่มีอยู่

Y₂ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับ
ผลผลิตที่ได้

Y₃ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นอย่าง
เหมาะสม

Y₄ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ

Y₅ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ

Y₆ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

√ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา ค้นคว้าตามลำดับต่อไปนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจของพนักงานที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี รวมถึงองค์กรอื่นๆ สามารถสนับสนุนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและการจูงใจด้านต่างๆ ที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทต่างๆ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

2. ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
3. ความก้าวหน้ามั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
4. ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
5. ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
6. ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
7. กฎในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
8. ลักษณะงานหรือตัวงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
9. สิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
10. การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตของบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 215 โรงงาน โดยโรงงานทั้งหมดตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธินตำบลคลองหนึ่งอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี 12120 ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้เท่ากับ 385 คนโดยสำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ 4% ซึ่งเท่ากับ 15 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวนทั้งสิ้น 215 โรงงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดคุณภาพชีวิต การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple dichotomy question) จำนวน 1 ข้อและแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แก่ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจได้แก่ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านคุณภาพชีวิต การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
- นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 343) ซึ่ง Nunnally (1978: 245-246) ได้เสนอแนะไว้คือ มีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง คุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานีโดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูล และเข้ารหัส (Coding) เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ Regression Analysis ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 สถานภาพโสด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีอายุในตำแหน่งงาน 4 - 6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางคือ ได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความรู้ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีรายละเอียดการใช้งาน

บอกอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเรื่องที่พักพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือ สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเรื่องที่พักพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เวลาในการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเรื่องที่พักพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวตามที่ท่านปรารถนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ส่วนที่3การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ผลตอบแทนภายในและภายนอกความท้าทายของงานกฎในที่ทำงานลักษณะงานหรือตัวงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุดคือ พอใจกับผลงานแม้ไม่ได้รางวัลที่เป็นเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือ มีความภูมิใจกับผลงานเมื่องานเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความพอใจกับผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ด้านความท้าทายของงาน พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกเรื่องคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบสามารถเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ด้านกฎในที่ทำงาน พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านพอใจและยินดีปฏิบัติตามกฎของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ท่านมีเวลาในการหยุดพักระหว่างทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับสิทธิในการขาด ลา มาสาย ตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานหรือตัวงาน พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความซับซ้อนในวิธีการทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานอยู่ในระดับมากคือ ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานอยู่ในระดับปานกลางคือ บริษัทกำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบได้ตรงตามความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับมากคือ เห็นด้วยและพร้อมปฏิบัติตามสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางคือ บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากคือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ผลการทำงานของ

ท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรม นวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มากคือ ท่านใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ผลงานของท่านเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเรื่องที่พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยคือ ท่านใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 รองลงมาคือ ผลงานของท่านถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการใช้ ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ด้าน ผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้าน การใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัท ต้องการ ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับ อดีตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงาน เกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัท

ต้องการ ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 5 ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นอย่างเหมาะสมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 6 ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7 กฎในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กฎในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานหรือตัวงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลักษณะงานหรือตัวงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9 สิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 10 การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นตามสมมติฐานที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่

จากผลการวิจัยพบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ได้ร้อยละ 2.80 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533: 37-38) เกี่ยวกับการบริหารเวลา ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารเวลาเป็นการวางแผนการใช้เวลาเป็นการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

2. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า

จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในการทำงานและความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า ได้ร้อยละ 2.60 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิภากร มาพบสุข (2540:19) อธิบายไว้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วยและนอกจากนี้ วอลตัน (Walton. 1974: 22-27) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความก้าวหน้ามั่นคงของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีค่าตอบแทนและความก้าวหน้ามั่นคงที่สูงขึ้น หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน จะมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองมีความชำนาญในงานที่ทำ จึงไม่คิดที่จะพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง และมักจะไม่ค่อยยอมรับเทคโนโลยีหรือระบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ของบริษัท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความก้าวหน้ามั่นคงที่น้อยกว่า หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย พวกเขาจะยอมรับเทคโนโลยี และระบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ของบริษัทมากกว่า รวมถึงจะไขว่คว้าหาความรู้และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น งานที่ออกมาจึงใช้

ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ตั้งที่กิลเมอร์ (Gilmer. 1975: 380-384) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และจะลดลงเรื่อยๆ เมื่อมีอายุงานมากขึ้น

3. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชั้นงานอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอก อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชั้นงานอย่างเหมาะสม ได้ร้อยละ 4.30 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวความเชื่อนี้ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็นสองแบบคือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

4. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ

จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ได้ร้อยละ 6.80 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ โทมัส W.I. Thomas (อ้างอิงจาก กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529) กล่าวถึงว่า ความต้องการของมนุษย์ปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้งใดๆ ทั้งสิ้น และได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สินจึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

ส่วนเมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและความทำทหายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความทำทหายของงานที่สูงขึ้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน จะมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองมีความชำนาญในงานที่ทำจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการลดลงดังที่ Gilmer (1975: 380-384) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และจะลดลงเรื่อยๆ เมื่อมีอายุงานมากขึ้น

5. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตามที่บริษัทต้องการ

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงานและความทำทหายของงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตามที่บริษัทต้องการ ได้ร้อยละ 9.70 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิภาพร มาพบสุข (2540:19) อธิบายไว้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ (Fair

Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วยและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533: 37-38) เกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการกำจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความท้าทายของงานที่สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมของหน่วยงานการดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและให้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอาจจะยังไม่เชี่ยวชาญงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

6. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงานและความท้าทายของงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตได้ร้อยละ 10.40 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิตติมา ปรีดีดิถก (2529: 170) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดควรจะใช้การจูงใจกับคนทุกระดับอย่างถูกต้อง ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ใครปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล ใครทำผิดก็แนะนำแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นดีกว่าลงโทษเลยทีเดียว จะทำให้คนเสียกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรจะได้สร้างทัศนคติอันดีแก่คนงาน ให้มีความตั้งใจทำงาน ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความก้าวหน้ามั่นคง และความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลงนั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีค่าตอบแทนความก้าวหน้ามั่นคง และความท้าทายของงานที่สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมของ

หน่วยงานการดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและให้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอาจจะยังไม่เชี่ยวชาญงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่พบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นไปอีกซึ่งจะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีกรวมถึงมีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้นและมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลงนั่นเอง

2. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความก้าวหน้ามั่นคงของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกันและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานทำให้มีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้นและมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลงและจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึงสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม พบว่าผลตอบแทนภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนภายในและภายนอก โดยมีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอ

4. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยควรจัดทำโครงการพัฒนาความ

ปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านในขณะเดียวกันด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยพิจารณาบททวนปรับปรุงฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของพนักงาน และไม่ควรมีน้อยกว่าตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมเดียวกัน

5. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยควรออกแบบขั้นตอนกระบวนการทำงานให้เป็นระเบียบแบบแผนอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการมากขึ้นและจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึงสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไปส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีโอกาสให้พนักงานงานสายการผลิตมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้โดยการอบรมกระบวนการทำงาน สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน

6. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน และมั่นใจว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากยิ่งขึ้นไปอีกโดยจะทำให้พนักงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการทราบเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและตรงกับสภาพปัจจุบันของบริษัทฯ ให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรหรือการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Organization) เป็นต้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรด้านระดับผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานที่อยู่ในบริษัทในแต่ละหน่วยงานขึ้น



ปรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2535). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ โดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ระเบียบวิธีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ. ธารนิพนธ์พิมพ์.
- กุลชน ธนาพงศ์ธร. (2526). การพัฒนาบุคคล. (เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิณ ปรัชญาพฤทธิ; และอิสระ สุวรรณบล. (2543). ปทานุกรมการบริการ. พระนคร: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- วิทยา จุฬหัตถการสาริต. (2552). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ดาต้าเน็ทเวิร์คคอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมสพ์บลิชซิ่ง.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัชร ฐวธรรม. (2523). ระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประวัติเขตอุตสาหกรรมนวนคร. (2555). ข้อมูลเขตอุตสาหกรรมนวนคร. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2555, จาก <http://www.navanakorn.co.th>.

- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). *จิตวิทยาการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধแบงก์.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- อักรินทร์ พาพเสวต. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Davis, Kerth.; & Newstrom, John W. (1989). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore: McGraw Hill.
- Gillmer. (1975). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-hill.
- Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall
- Schermerhorn, John R.; James G. Hunt; & Richard N. Osborn. (2003). *Organizational Behavior*. 8th ed. USA: John Wiley & Sons.
- Umstot D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota: West Publishing.
- Walton. R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*. 4(7): 12-14.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

“ คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ”

คำชี้แจงแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
-

ส่วนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 25 ปี 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี 36 - 40 ปี
 อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป

6. อายุในตำแหน่งงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี
 4 - 6 ปี 7 - 9 ปี
 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิต ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพของที่ท่านทำงานมากที่สุด
ท่านมีสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานในด้านต่อไปนี้อย่างไร ?

คุณภาพชีวิตของพนักงาน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม						
1.	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถ					
2.	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความรู้ของท่าน					
3.	ท่านได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างยุติธรรม					
4.	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกัน					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
1.	อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดการใช้งานบอกอย่างชัดเจน					
2.	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน					
3.	สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
4.	สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน					
ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน						
1.	ท่านได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากบริษัท					
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
3.	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
4.	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					

คุณภาพชีวิตของพนักงาน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน						
1.	ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับเวลาในการทำงาน					
2.	ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวตามที่ท่านปรารถนา					
3.	เวลาในการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต					



ส่วนที่ 3
แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขต
อุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพของที่ท่านทำงานของท่านมากที่สุด
 ในการทำงานท่านได้รับสิ่งต่อไปนี้ในระดับใด ?

การจูงใจของพนักงาน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ผลตอบแทนภายในและภายนอก						
1.	มีความภูมิใจกับผลงานเมื่องานเสร็จ					
2.	พอใจกับผลงานแม้ไม่ได้รางวัลที่เป็นเงิน					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความพอใจกับผลงานของท่าน					
4.	ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอ					
ความท้าทายของงาน						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากองค์กร					
2.	งานที่รับผิดชอบสามารถเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
3.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ					
กฎในที่ทำงาน						
1.	ท่านมีเวลาในการหยุดพักระหว่างทำงานที่เหมาะสม					
2.	ท่านได้รับสิทธิในการขาด ลา มาสาย ตามที่กฎหมายกำหนด					
3.	ท่านพอใจและยินดีปฏิบัติตามกฎของบริษัท					

การจูงใจของพนักงาน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ลักษณะงานหรือตัวงาน						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความซับซ้อนในวิธีการทำงาน					
2.	บริษัทกำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบได้ตรงตามความสามารถของท่าน					
3.	ท่านมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
สิ่งแวดล้อมในองค์กร						
1.	บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน					
2.	พนักงานเห็นด้วยและพร้อมปฏิบัติตามสิ่งแวดล้อมในองค์กร					
3.	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
การตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน						
1.	เพื่อนร่วมงานพอใจที่จะร่วมงานกับท่าน					
2.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน					

ส่วนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการทำงานของท่านมากที่สุด
ในการทำงานท่านมีผลการทำงานดังต่อไปนี้ในระดับใด ?

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน						
1.	ผลงานของท่านเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่					
2.	ท่านใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้					
3.	ท่านใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม					
4.	ท่านทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ					
5.	ผลงานของท่านถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ					
6.	ผลการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต					

ข้อเสนอแนะ



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.มนูลีนะวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัตีย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นายธิปไตยโพธาทอง
 วันเดือนปีเกิด 22 พฤษภาคม 2529
 สถานที่เกิด จังหวัดอำนาจเจริญ
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 5/43 หมู่ 3 ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 จาก โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี
 พ.ศ. 2551 ปริญญาตรี คณะนิเทศศาสตร์
 จาก มหาวิทยาลัยรังสิต
 พ.ศ. 2556 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

