

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด

Factors Affecting the Performance of the Production Line Employees

At Ts Molymer Co., Ltd.

อภิภูมิ เพ็ชรรัตน์*, สุภาวดี คุ่มราษฎร์, มธุรพจน์ ศรีโพนทอง, สมนึก อัครวิเศษ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

*Email : apipoomphetcharat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิต ของ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 223 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสดศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำงานในแผนกการผลิต มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 10,000-15,000 บาทต่อเดือน มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี วิจัยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจพนักงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานสายการผลิต อุตสาหกรรมพลาสติก

Abstract

The objectives of this research were to study the employee motivation factors affecting production employee performance at Ts Molymer Co., Ltd. The sample group comprised 271 people, 223 females, aged between 21-30 years, single status, secondary education, working in the production department, the average income is 10,000-15,000 baht per month, working life less than 1 year. Statistics used for data analysis were multiple regressions. According to the results, the factors affecting production employee performance at Ts Molymer Co., Ltd. are the knowledge and understanding of the job and relationship with supervisors but the compensation, Job stability, work environment and relationship with colleagues have no effect production employee performance at Ts Molymer Co., Ltd.

Keywords : Employee Motivation, Employee Performance, Production Employee, Plastic Industry

บทนำ

ปัจจุบันแต่ละประเทศมีการเปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น นอกจากคู่แข่งในประเทศแล้วผู้ประกอบการหลายรายต้องรับมือกับการแข่งขันจากต่างประเทศที่เข้ามาด้วยเช่นกัน การที่ธุรกิจสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากการจัดการและการบริหารที่ดีในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติงาน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญและเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงที่คอยขับเคลื่อนทิศทางขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล แต่บางองค์กรประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการขาด ลา มาสาย ตลอดจนการลาออกของพนักงานบ่อยครั้งจึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรต้องมีการบริหารที่ดีด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด

บททวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยลดเวลาและปริมาณการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มีสัดส่วนของต้นทุนค่าใช้จ่ายหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อมุ่งผลิตผลลัพธ์ที่ดีและมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

Millet (1994) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งตัวบุคคลและองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่มีผลงานเป็นมาตรฐาน มีคุณภาพ รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาในการทำงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรที่สามารถบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการใช้ทรัพยากรวิธีดำเนินงานที่เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด สามารถประหยัดและลดปริมาณการสูญเสียของทรัพยากรที่มีสัดส่วนของปัจจัยนำเข้าต้นทุนและเวลาน้อยที่สุด ผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพสูงสุด เพื่อมุ่งผลิตผลลัพธ์ในการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปด้านบุคคล งบประมาณ วัตถุประสงค์ และระยะเวลา ในการบรรลุเป้าหมายเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าต่อตนเองและองค์กรอย่างดีที่สุด

สำหรับการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถวัดจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันในแต่ละมุมมอง (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมุมมองของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดผลผลิตหรือการสูญเสียให้น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมุมมองของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ ได้มาตรฐาน รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดการพัฒนาการทำงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. ประสิทธิภาพในมุมมองของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าและส่งผลดีต่อองค์กร

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย 4 กลุ่มทฤษฎีได้แก่ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow 2) ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer 3) ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ McClelland และ 4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg กล่าวว่ามีมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งผู้บริหารควรจัดวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อให้บุคคลภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดขึ้น พร้อมกับเลือกวิธีการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยมีพื้นฐานของการมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีการยอมรับและการให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รู้สึกถึงความมั่นคงก้าวหน้าต่อองค์กรมีให้กับพนักงาน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- ทฤษฎีกลุ่มเชิงกระบวนการ ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นศึกษาวิเคราะห์ บรรยาย อธิบายกระบวนการที่บุคคลจะแปลง (Translate) ความคิด (Cognitive) และความต้องการที่ก่อให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom 2) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Locke's Goal Setting Theory) โดย Locke 3) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) โดย Adam Smith ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจเกิดจากแรงขับภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัว โดยมนุษย์นั้นมีความคาดหวัง ต้องการความเสมอภาคเท่าเทียมกันรู้สึกถึงความเป็นธรรม ดังนั้นในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเลือกวิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

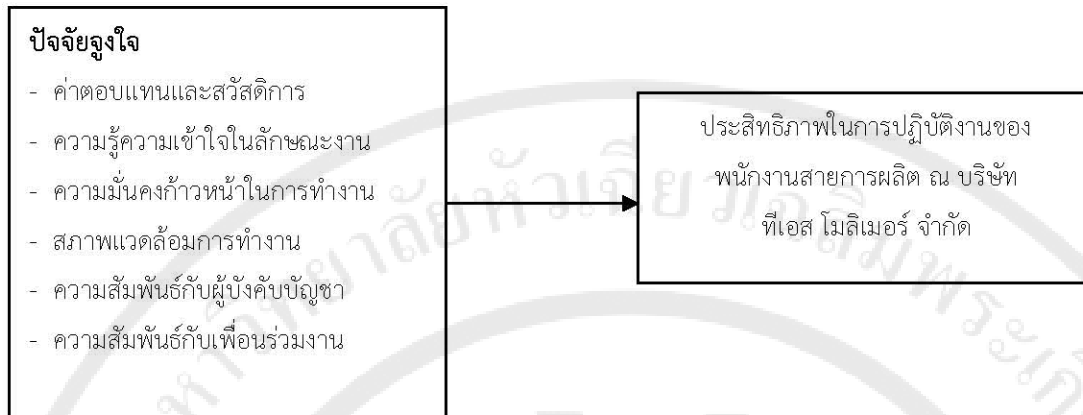
ที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA:F-test และLSD โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test ความแปรปรวนและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคล ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .54 ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ < 0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำงานมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ความมั่นคงก้าวหน้า มีนัยสำคัญ 0.048 ดังนั้นเจ้าของประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดประชากร คือ พนักงานสายการผลิตของบริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 834 คน ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท วันที่ 9 กรกฎาคม 2561 และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 271 ตัวอย่าง

- เครื่องมือการทำวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต 6 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานในสายการผลิต

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5-point Likert Type Scale) และมีเกณฑ์การอธิบายตัวแปร ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50	เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน วิเคราะห์จากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Average)

2. ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์จากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlate) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพเป็นโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ระดับปวช. ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในแผนกฝ่าย (Injection) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท โดยอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 114 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 112 คน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 สรุปข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

Coefficients ^a							
ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.153	.165		6.988	.000**	1.000	1.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.039	.051	.046	.779	.437	0.565	1.770
ด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน	.408	.058	.414	7.073	.000**	0.563	1.778
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	-.016	.054	-.019	-.290	.772	0.463	2.158
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-.002	.047	-.002	-.035	.972	0.488	2.049
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.249	.057	.319	4.353	.000**	0.359	2.782
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.042	.052	.051	.803	.423	0.471	2.121

a. Dependent Variable: Avg_ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต
 $R = .701$, $R^2 = .491$, $Adj R^2 = .479$, $F = 42.430$, $p^{**} < .01$

จากตารางที่ 1 ได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์ พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.2 และค่า Variance Inflation Factor: VIF น้อยกว่าหรือไม่เกิน 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น กล่าวคือ VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวนั้นมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เข้าใกล้ 0 ดังนั้นตัวแปรอิสระทุกตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแต่ละค่า ปัจจัยมุ่งใจ พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน (Beta = 0.414) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.319) ยอมรับสมมติฐาน (H1) นั่นคือ ความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยมุ่งใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม

การทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด โดยมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สำหรับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเพียงปัจจัยเดียว คือ การเข้าใจขั้นตอนปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนและเห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่จากการสนับสนุนของหน่วยงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสอนงานและชี้แนะการทำงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่พนักงานสามารถรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนสำเร็จตามเป้าหมายด้วยตนเอง สำหรับปัจจัยที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเพียงปัจจัยเดียว คือ พนักงานมีการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงานด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ รูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานที่ชัดเจนเหมาะสมและเสมอภาคเท่าเทียมกัน สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์แรม พุทธิอนุกุล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) โดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความเห็นด้วยมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเจ้าของประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด พบว่า การตอบคำถามของพนักงานสายการผลิตเกี่ยวกับเรื่องการเข้าใจขั้นตอนปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนและเห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่จากการสนับสนุนของหน่วยงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัท ควรมีการบริหารจัดการหรือพัฒนาปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการเข้าใจขั้นตอนปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนและเห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่จากการสนับสนุนของหน่วยงาน เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด พบว่า การตอบคำถามของพนักงานสายการผลิตเกี่ยวกับเรื่องด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลางและน้อยสุดในด้านนี้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัท ควรมีการบริหารจัดการหรือพัฒนาปัจจัยจูงใจในการหาแนวทางการแก้ไขด้วยการให้ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจที่เพิ่มขึ้นพนักงานพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ณ บริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด ที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดขอบเขตของประชากรที่ศึกษาเฉพาะในบริษัท ทีเอส โมลิเมอร์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากเหตุผลทางด้านงบประมาณ และระยะเวลา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการขยายขอบเขตประชากรในการวิจัยไปยังเครือข่ายอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของบริษัทที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัดหรือประเทศต่าง ๆ เพื่อหาความแตกต่างและทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นโยบายในภาพรวมมากขึ้น อีกทั้งควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมและให้ได้ข้อมูลที่มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546) **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554) **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการ อาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นัยน์พร ยุทธนาวา. (2554) **ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต. (สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจ. (2548) **การบริหารทางวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542) **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554) **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556) **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548) **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** [ออนไลน์]. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. <http://www2.ocsc.go.th>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Millet, J. D. (1994) **Management in the public service: The quest for effective performance.** New York: McGraw-Hill Book.
- Yamane, T. (1973) **Statistic: An introductory analysis (3rded).** New York: Harper & Row.