

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี

Thematic Paper's Title A Study of Factors that Influence Work Motivation of Employees in Industrial Production Line in Chonburi

ชนวัฒน์ ภาสดา (TANAWAT PATSADA)

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี โดยปัจจัยที่ศึกษาคือ (1) ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล (2) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (3) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ (4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้ดีที่สุดคือปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร อันดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านภาพรักและชื่อเสียงองค์กร และอันดับท้ายสุดคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล และผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านภาพรักและชื่อเสียงองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตตามสมมุติฐานทุกประการ และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้ประมาณร้อยละ 60

จากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีสภาพการแข่งขันสูงทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ องค์กรธุรกิจต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อรับมือกับความเสียหายและความสามารถในการแข่งขันของตลาดที่มีการแข่งขันสูงโดยการใช้ข้อมูลสี่ศาลเทคโนโลยีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารการจัดการจัดการและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากองค์กรใดไม่เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วแล้ว อาจทำให้องค์กรมี

ถ้าไรลดน้อยลง ขาดทุน หรืออาจถึงขั้นปิดกิจการไปเลยก็เป็นได้ อย่างเช่น ธุรกิจแบงค์กิ้ง ที่นับวันก็ยังมีคนใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ตแบงค์กิ้งในโทรศัพท์มือถือมากขึ้นแทนการใช้งานผ่านสาขาธนาคาร ภาคธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากคำถามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปและตั้งเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการให้รางวัลที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผู้นำที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ที่วิจัยสามารถสรุปและตั้งเป็นสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
2. เพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
3. ผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน
4. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Factor)
2. ศึกษาเกี่ยวกับระบบการให้รางวัล (Reward System)
3. ศึกษาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers)
4. ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ (Leadership)

5. ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี กำหนดให้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด

ประโยชน์ของการวิจัย

เชิงบริหาร

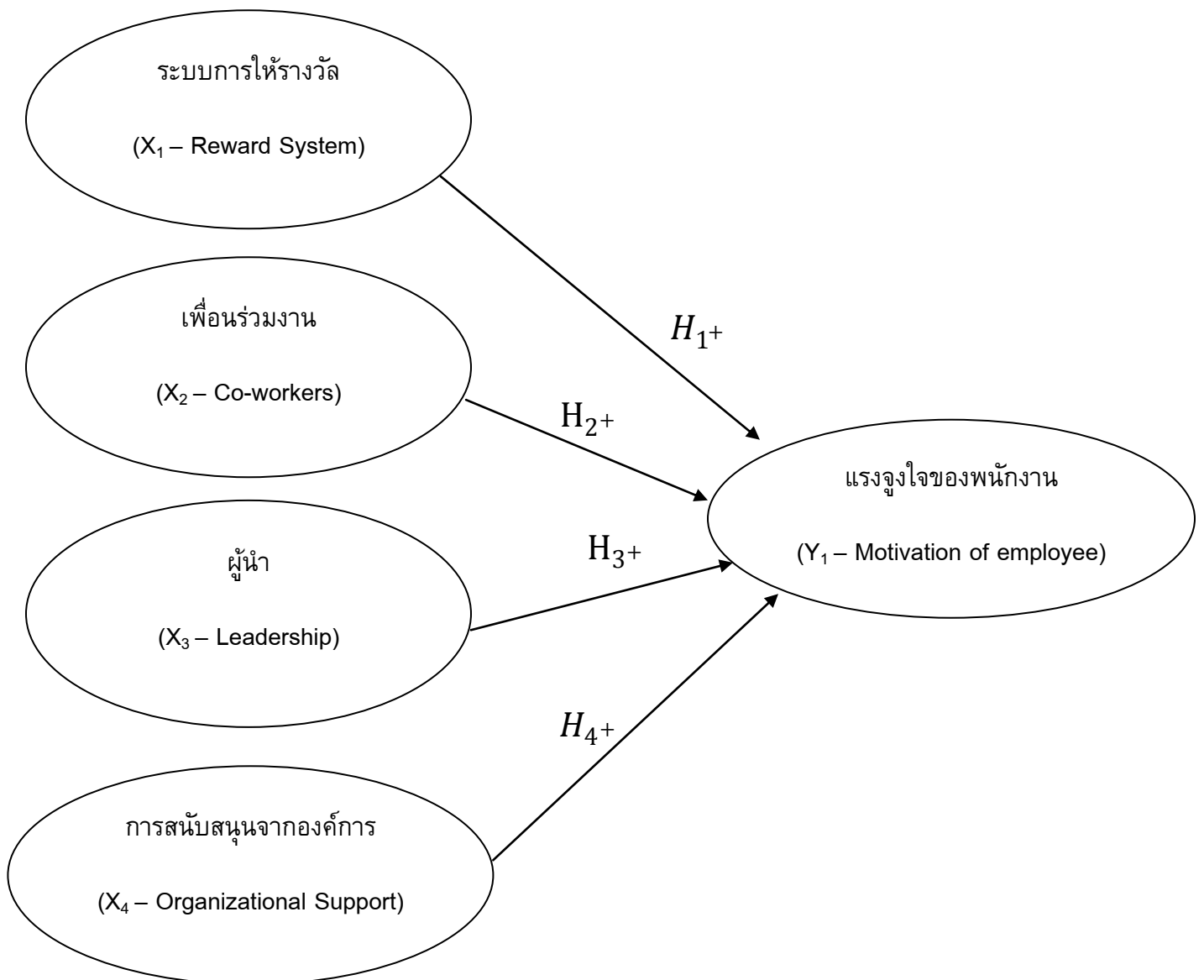
1. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องระบบการให้รางวัลที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการระบบการให้รางวัลหรือสวัสดิการให้เหมาะสมแก่พนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน
2. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรื่องของโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีมในกลุ่มของพนักงาน
3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องผู้นำที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขเพื่อให้พนักงานเกิดความแรงจูงใจในการทำงาน
4. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อลดปัญหาอัตราการลาออกและการก่อตั้งสภาพแรงงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี” ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent variable)



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกรอบแนวความคิด

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

Luthans (อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, หน้า 7) การจูงใจ Motivation การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, หน้า 7) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการทำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กรองแก้ว อยู่สุข (อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, หน้า 7) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่างที่ทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ถูกจูงใจหรือ ความเต็มใจที่จะทำงานบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์การอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์การใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อที่จะได้ผลตอบแทนบางสิ่ง ถือเป็นพฤติกรรมเกิดจากการจูงใจ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ (Leadership)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

ธีรภัทร อัครชัยคิน (อ้างถึงใน ธีรยุทธ เมฆประสาท, 2558, หน้า18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายวางแผนจัดตาราง ส่งเสริมพัฒนา และสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับหรือทุกตำแหน่งในองค์กร ได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ในเรื่องปัญหาของการปฏิบัติงานผู้นำจะต้องตัดสินใจแก้ปัญหาสื่อสารข้อมูล และแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับพลัน รวดเร็ว ว่องไว องค์กรใดได้ผู้นำที่ดีองค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า เพราะการทำให้องค์กรเจริญขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเอาใจใส่ของผู้นำ

ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ มีอยู่อย่างหลากหลาย พอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือ หรือมีแรงโน้มน้าวกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแหล่งหรือที่มาซึ่งอิทธิพลนี้อาจได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรแต่นั้นไม่ได้หมายความว่าผู้จัดการหรือผู้บริหารในสายงานบังคับบัญชาทุกคนจะเป็นผู้นำได้โดยอัตโนมัติ เพราะภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลนั้นนั้นได้แสดงความสามารถ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมีอยู่หลากหลาย ซึ่งไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีใดก็ตามล้วนแต่มุ่งอธิบายถึง ประสิทธิภาพ หรือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ในการศึกษาภาวะผู้นำนั้น นิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่เน้นคุณลักษณะ กลุ่มที่เน้นพฤติกรรมการแสดงออก และกลุ่มที่เน้นสถานการณ์

ระบบการให้รางวัล (Reward System)

ความหมายของระบบการให้รางวัล (Reward System)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของระบบการให้รางวัลไว้ว่า เป็นสิ่งที่องค์กรให้เพื่อตอบแทนสิ่งที่พนักงานทำให้กับองค์กร และการจูงใจให้พนักงานทำดีขึ้นในอนาคต (นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2552, หน้า 38) ใช้ดึงดูดรักษาพนักงานทำให้อยากอยู่ทำงานกับองค์กร (นันทิยา ชาวดอน, 2557, หน้า 34) โดยรางวัลทั้งหมดจะมีทั้งที่เป็นตัวเงินและใช้ตัวเงิน (ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2552) มีทั้งสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ผลตอบแทนที่จับต้องได้เกิดขึ้นระจากการทำธุรกรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าด้วยเรื่องของรางวัล เช่น ค่าจ้าง โบนัสส่วนบุคคล และผลประโยชน์อื่นๆ รางวัลที่จับต้องไม่ได้ จะเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเรียนรู้ การพัฒนาและประสบการณ์ (Armstrong and Brown, 2006, p. 22) ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น (Steer, อ้างถึงใน นันทิยา ชาวดอน, 2557, หน้า 33) ทั้งที่ยังเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร (Hambrick and Snow, 1989)

จากความหมายของค่าตอบแทนข้างต้นพิจารณาได้ว่า ระบบการให้รางวัล (Reward System) หมายถึง การที่องค์กรให้รางวัลนั้นมีทั้งแบบที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้รวมถึงทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อนร่วมงาน (Co-workers)

ความหมายของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันว่า เป็นผู้ร่วมงานที่มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือประสานงานต่างๆ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Gilmer, อ้างถึงใน นันทิยา ชาวดอน, 2557, หน้า 36) มีน้ำใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี รวมถึงการติดต่อสื่อสาร (นันทิยา ชาวดอน, 2557, หน้า 37) การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอื่นได้ (ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรี, 2557, หน้า 25) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพด้วยกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ (Beyer & Marshall, อ้างถึงใน นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558, หน้า 8)

จากความหมายของเพื่อนร่วมงานข้างต้นพิจารณาได้ว่า เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจและมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย
2. แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี แล้วจึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของคำถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ของทุก ๆ ด้านมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้

ด้านระบบการให้รางวัล

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) ด้านระบบการให้รางวัล

	M	SD	Corrected Item – Total Correlation
1. ระบบการให้รางวัล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในองค์กรมีมาตรฐานชัดเจน	3.87	0.981	0.801
2. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม และสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้	3.77	1.022	0.812
3. ให้รางวัลตามความรู้ความสามารถ และเพิ่มขึ้นหากมีการปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือมีทักษะใหม่ที่นำมาใช้งาน	3.94	0.932	0.722
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.81	0.812	0.818

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.863

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่า คำถามปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลโดยรวม ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.300 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ด้านเพื่อนร่วมงาน

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) ด้านเพื่อนร่วมงาน

	M	SD	Corrected Item – Total Correlation
1. ท่านได้รับคำชมเชย การยอมรับนับถือ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.881	0.397
2. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.814	1.122	0.546
3. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.23	0.982	0.488
4. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.921	0.862	0.562
5. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	4.1	0.942	0.633
6. ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ความมีน้ำใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.912	0.421

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.931

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่า คำถามปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.300 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมียอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ด้านความเป็นผู้นำ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) ด้านความเป็นผู้นำ

	M	SD	Corrected Item – Total Correlation
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดระเบียบต่างๆ รวมถึงวางแผนงานด้วยตนเอง และตัดสินใจแล้วจึงสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	4.43	0.781	0.497
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน เห็นใจ ให้ความเสมอภาค เป็นกันเอง และสนับสนุนท่านให้ก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.014	0.822	0.546
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามแบบฉบับของตนเองได้ มีการกำหนดระยะเวลาและเนื้อหางานชัดเจน และให้ความสำคัญกับการทำงานของท่าน	4.13	0.982	0.588
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็น หาทางออกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีความพยายามให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	4.221	0.862	0.662
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	4.12	0.942	0.633

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.814

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่า คำถามด้านความเป็นผู้นำโดยรวมทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.300 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) ด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

	M	SD	Corrected Item – Total Correlation
1. กฎระเบียบ และนโยบายที่ใช้ในกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงานมีความยุติธรรม	4.23	0.781	0.797
2. การกำหนดค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มีกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม	4.114	0.829	0.846
3. องค์กรดูแลเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือ และรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ ของสมาชิกองค์กร	4.43	0.882	0.898
4. ดูแลสภาพการทำงาน ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมอันเป็นประโยชน์แก่พนักงาน	4.3	0.852	0.762

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.879

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่า คำถามด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.300 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนี้มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ด้านแรงจูงใจพนักงาน

	M	SD	Corrected Item – Total Correlation
1. ท่านรู้สึกว่าการงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.83	0.881	0.717
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.4	0.839	0.845
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี	4.3	0.782	0.898
4. พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในงานอย่างเสมอภาค	4.22	0.752	0.662

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.773

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่า ค่าถามปัจจัยด้านแรงจูงใจพนักงานโดยรวมทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.300 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตใน
โรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชลบุรี แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านระบบการให้รางวัล มีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.779
2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงานมีจำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813
3. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความเป็นผู้นำ มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882
4. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972
5. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยรวม มีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.814

วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ได้ผลการวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.166 โดยมีค่า t เท่ากับ 3.272 ซึ่งสอดคล้องนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 กับสมมุติฐานที่ 1 สมมุติฐานที่ 1 ระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.166 โดยมีค่า t เท่ากับ 3.272 ซึ่งสอดคล้องนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 กับสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 เพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.179 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.241 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ว่ามีอิทธิพลมากน้อยหรืออยู่ในระดับใด และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ตรงตามสมมุติฐานทุกประการ และการสร้างแรงจูงใจโดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร อันดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้