

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

แขวงบางคอแหลม เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF WORK

OF PRODUCTION EMPLOYEE ASAKI INTERNATIONAL CO.,LTD.

BANG KHO LAEM SUBDISTRICT, BANG KHO LAEM DISTRICT, BANGKOK

วิริทธิ์พล จอมใจป้อ¹

และ ราเชนทร์ นพณ์ฐวงศกร²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Wiritpol Jomjaipor¹

and Rachen Noppanatwongsakorn²

Southeast Asia University, Thailand^{1,2}

Corresponding Author; E-Mail: lemononline01@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2) ศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ผลวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวนมากที่สุด สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว และรองลงมาเป็นสถานภาพอยู่ย่าร้าง นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่และรองลงมาเป็นศาสนาอิสลาม สถานภาพด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย

* ได้รับความเห็นชอบ: 24 กุมภาพันธ์ 2562; แก้ไขบทความ: 29 มีนาคม 2563; ตอรับตีพิมพ์: 30 มีนาคม 2563
Received: February 24, 2019; Revised: March 29, 2020; Accepted: March 30, 2020

จากการทดสอบสมมุติฐาน พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 3) ความสามารถในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ส่วนสภาพปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาความเครียด และสวัสดิการ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; พนักงานฝ่ายผลิต; บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

Abstract

This research is aimed to study (1) work behavior that affects work motivation of production staff at Asaki International Company Limited, and (2) problems in the workplace of production employees working at Asaki International Company Limited. This is a quantitative research in which the sample size includes the 260 production workers at Asaki International Company Limited, Bang Kho Laem District, Bangkok Metropolis. The questionnaires are used to collect the needed data. The descriptive statistical data include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The data were also analyzed by using One-Way ANOVA and Multiple Linear Regression.

The results showed that most of the respondents are females, they have age between 34-41 years old, most of them are married, they are Buddhists, and most of them are holding a high school certificate.

For the hypothesis testing, it was discovered that work behaviors that affect work motivation of production employees at Asaki International Company Limited are (1) personal factors, (2) environmental factors, and (3) work capacity. The problems found in the workplace of production staff at Asaki International Company Limited include tension, welfare, and compensation.

Keywords: Effectiveness; Production Employees; Asaki International Company Limited

บทนำ

ปัจจุบันนี้ ไม่มีธุรกิจใดๆในโลกนี้ที่สามารถขับเคลื่อนไปได้โดยปราศจากคนหรือพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานผู้ปฏิบัติหน้างาน ต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทุกคน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่การทำงานร่วมกันของคนหมู่มาก ย่อมเกิดความรู้สึกในเรื่อง การเอารัดเอาเปรียบ การกระทบกระทั่งไม่พอใจกันบ้างไม่มากก็น้อย

ในอดีตที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งหลายการศึกษาพบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจที่ดีและถูกต้องจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคคลนั้นทำงานได้เต็ม ศักยภาพ ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จและมีการพัฒนาระบบงานอย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ ซึ่ง การศึกษาที่ผ่านมา มีทั้งเชิงบวกและลบระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้

โรงงานอุตสาหกรรมเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตเป็นอย่างมาก และในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ต้องแข่งขันกับพนักงานกันเองภายในองค์กร ขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจึงทำให้พนักงานในฝ่ายผลิตเกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกาย และจิตใจที่ตอบสนองต่อความกดดันทั้งจากภายในร่างกายและจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล อาจทำให้เกิดปัญหาแก๊งค์กรได้จึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน

“บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2543 โดย คุณวัฒนา ดำรงทรัพย์ไพศาล ตั้งอยู่เลขที่ 146 ถนนพระรามที่ 3 แขวงบางค้อแหลม เขตบางค้อแหลม กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ประมาณ 17 ไร่ ประกอบธุรกิจประเภท สินค้าไอที และ อุปกรณ์เสริม โทรศัพท์มือถือ มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 900 คน มีแผนกวิจัยพัฒนา แผนก เซ็ลเลอร์ แผนกสต็อก แผนกแพ็คสินค้าเตรียมส่ง และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน”

ปัญหาที่พบในโรงงานคือ พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจึงมีความเครียดในเรื่องครอบครัวทำให้หยุดและลางานบ่อยครั้ง ส่งผลต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน นอกจากนี้พนักงานยังเกิดความเครียดจากหัวหน้างานที่มีความเข้มงวดในการทำงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานออกมาไม่ได้ตรงตามคุณภาพตามที่หัวหน้างานกำหนด จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้น จากสภาพปัญหาเหล่านี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้กับพนักงาน มีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แขวงบางค้อแหลม เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ของ บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 570 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 260 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed End Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended Question)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด เพื่อศึกษาระดับความเครียดและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต รวมถึงระดับความเห็นด้วยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอย เป็นวิธีที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (R) โดยใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพศาสนา ระดับการศึกษา และรายได้ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2

3. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การทดสอบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อซากากิอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติความถดถอย MRA (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแต่ละด้านสามารถนำเสนอได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 34-41 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 8,000 บาทต่อเดือน

2. ข้อมูลด้านความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทักษะการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 เมื่อพิจารณาอันดับในแต่ละข้อพบว่าอันดับ 1 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 อันดับ 2 ท่านคิดว่าชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อันดับ 3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายถูกกดดันด้วยเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียด ด้านร่างกายและจิตใจ

ความเครียด ด้านร่างกาย และจิตใจ	คะแนนความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D)	แปล ความ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1 เมื่อท่านเกิด ความขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงานทำ ให้ท่านรู้สึก หงุดหงิดจึง ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน	36 (13.8)	32 (12.3)	60 (23.1)	67 (25.8)	65 (25)	3.36	1.347	ปาน กลาง
2 เมื่อผลการ ปฏิบัติงานที่ทำ ออกมาไม่ตรง กับมาตรฐานที่ กำหนดทำให้ ท่านวิตกกังวล	21 (8.1)	27 (10.4)	55 (21.2)	89 (34.2)	68 (26.2)	3.60	1.209	มาก
3 ภาระเบียด ขององค์กรทำให้ ท่านเกิดความ อึดอัดใจในการ ทำงาน	19 (7.3)	34 (13.1)	55 (21.2)	85 (32.7)	66 (25.4)	3.56	1.210	มาก
4 เมื่อมีการ เข้มงวดจาก หัวหน้างานมาก เกินไปทำให้ท่าน รู้สึกกดดัน ไม่ สบายใจ	28 (10.8)	27 (10.4)	30 (11.5)	69 (26.5)	104 (40)	3.75	1.364	มาก
รวม						3.57	1.28	มาก

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 เมื่อมีการเข้มงวดจาก หัวหน้างานมากเกินไปทำให้ท่านรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 อันดับ 2 เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ทำออกมาไม่ตรงกับมาตรฐานที่กำหนดทำให้ท่านวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6 อันดับ 3 กฎระเบียบขององค์กรทำให้ท่านเกิดความอึดอัดใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.56 และอันดับ 4 เมื่อท่านเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึก หงุดหงิดจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ ด้านปฏิริยาการตอบสนอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาอันดับในแต่ละข้อ พบว่าอันดับ 1 ท่านสามารถปรับตัวการใช้ชีวิตภายในโรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 อันดับ 2 ท่านสามารถปรับตัวและแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในช่วง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อันดับ 3 ท่านสามารถเรียนรู้งานได้อย่าง รวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อันดับ 4 เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานท่านสามารถปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับ 5 ท่านสามารถยอมรับและปรับตัวให้เข้า กับลักษณะทางกายภาพ ภายในฝ่ายผลิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอันดับ 6 เมื่อท่านตกอยู่ ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

3. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ด้านปัจจัยบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาอันดับในแต่ละข้อพบว่าอันดับ 1 ท่านคิดว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 อันดับ 2 ท่านคิดว่าอายุของพนักงานแต่ละคนมีผลต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อันดับ 3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อันดับ 4 ท่านคิดว่าความรู้ของแต่ละคนมีผลต่อการจัดตำแหน่งงานในฝ่ายผลิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 อันดับ ตามลำดับ

4. ข้อมูลด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาแรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 ท่านคิด ว่าเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.12 อันดับ 2 ท่านคิดว่า

การได้รับคำชมและการยอมรับจากหัวหน้างานส่งผลให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.68 อันดับ 3 การจ่ายเงินเดือนของบริษัทเป็นไปตามกลไกของตลาด ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีส่วนที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มี ความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือ ปฏิกริยาตอบสนอง มีอิทธิพลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ โดยทักษะด้านการทำงาน ร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ต่อสิ่งเร้า ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ ด้านปัจจัยนำเข้า ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มีความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือ ปฏิกริยาตอบสนอง มีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยทักษะด้านการทำงาน ร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งเร้า ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้าอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มี ความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือ ทักษะด้านการทำงาน และปฏิกริยาตอบสนอง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญตามลำดับ โดยร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งเร้า ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัยยรัช ลิ้มเจริญพร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 1.ข้อมูลทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดปัจจุบันคือ หอผู้ป่วยสถานะภาพ ส่วนใหญ่โสด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000-15,000 บาท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล 2.ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานได้แก่ ความเครียดด้านร่างกายและความเครียดด้านจิตใจ พบว่าโดยรวมความเครียดในการทำงานทางด้านร่างกายและด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง 3.ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและสภาพในการทำงานพบว่าโดยรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาลอยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ แยกตามประเภทดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและสภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4. ความเครียดด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับทางจูงใจ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มี ความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือความสามารถในการทำงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มี ความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือ ความสามารถในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ ด้านปัจจัยนำเข้า ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบที่ได้มี ความสอดคล้องบางส่วน นั่นคือ ความสามารถในการทำงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้าอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทอาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ควรจะสนับสนุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้นอาจจะมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพราะในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน

และยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน อีกทั้งยังต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2. สภาพในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานควรมีอากาศถ่ายเทสะดวก ควรมีการจัดที่พักร้อนตอนช่วงพักของพนักงานให้เพียงพอ

3. บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ควรมีกิจกรรมในการบริหารการทำงานทั้งในเรื่องของความสามารถในการทำงาน การได้ทำงานที่ท้าทาย การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานอื่นๆซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีต่อกัน และให้รางวัลหรือโบนัสในผลงานเพื่อที่ให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

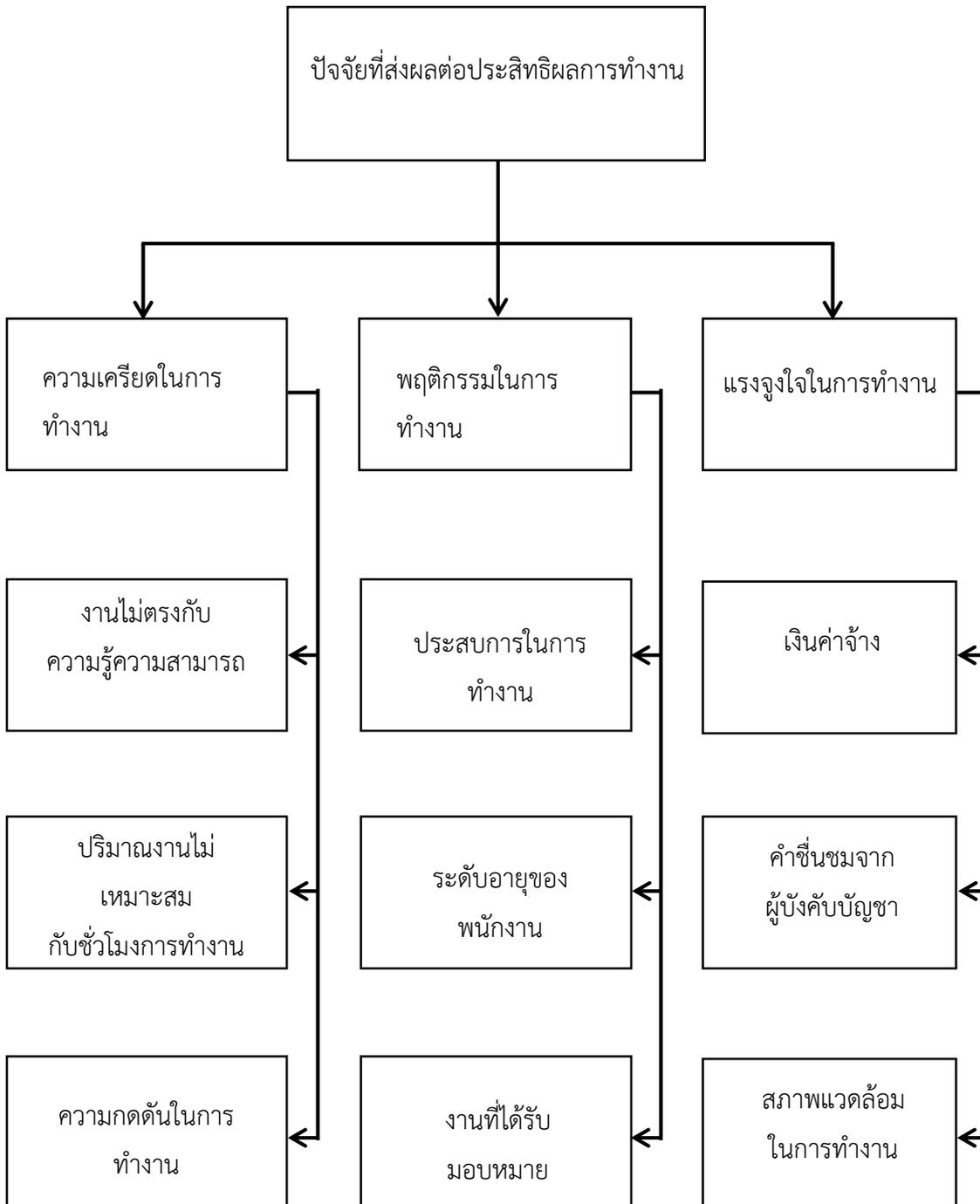
จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด แขวงบางค้อแหลม เขตบางค้อแหลม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. ด้านความเครียดในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด อันดับแรก พนักงานมีความเครียดจากการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานอันดับที่สอง ปริมาณงานมีจำนวนมาก ไม่เหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน อันดับที่สาม ความเครียดในการทำงานที่เกิดจากการถูกกดดันด้วยเวลา

2. ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อาซากิ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด อันดับแรก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความตั้งใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน อันดับที่สองระดับอายุของพนักงานมีผลต่อความสามารถในการทำงาน อันดับที่สาม เมื่อมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานอันดับแรก เงินค่าจ้างส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด อันดับที่สอง คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

อันดับที่สาม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถแสดงเป็นความเชื่อมโยงได้ ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพ สระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรายุ ห่วงทรัพย์. (2548). ความพึงพอใจจากการเปิดรับรายการข่าวโทรทัศน์บน เสิลคอปเตอร์ทางสถานีโทรทัศน์ไอทีวีของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. รายงาน โครงการเฉพาะบุคคลวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารสื่อสารมวลชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพงศ์ ธนโกเศศ. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน โรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ ปานสมบุรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงาน ปฏิบัติการผลิตของบริษัททวงค์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชยุตม์ เหมจักร. (2544). ข่าวโทรทัศน์ที่มีคุณภาพ ในทัศนะผู้สื่อข่าวและผู้รับ. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ดวงฤทัย พงศ์ไพฑูรย์. (2544). เรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับ เพศศึกษาของวัยรุ่นใน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤเทพ คะนิงทรัพย์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศ ทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. : มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร.

- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2537). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- นิลาวัฒน์ พาณิชย์รุ่งเรือง. (2540). *ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อรายการข่าวภาคค่ำทางโทรทัศน์ทั้ง 5 ช่อง (3, 5, 7, 9, 11)*. วิทยานิพนธ์ คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ เศวตสุทธิพันธ์. (2537). *การสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมการเลือกรับชมรายการข่าวโทรทัศน์ของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิเชษฐ วิงวอน. (2553). *การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปะ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิยดา เกียวกุล. (2538). *การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจในการเปิดรับรายการโทรทัศน์ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สุบิน อุปรีที. (2556). *พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.