

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัท
ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัท
ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563



นางสาวชลธิชา จำปาหวาย
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยในครั้งนี้และขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา น้องชาย ที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงนางสาวศบวร อัมฤต นายวิศิษฎ์ แก้วฟ้านภาดล นางสาวยุวนา ไชว์พันธ์ นางสาวสุภารัตน์ ขวัญยืน และนางสาวปิติพร แสงชัย และที่สำคัญเพื่อน ๆ สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร (HO 21B) ทุกคนที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งช่วยเหลือกันตั้งแต่วันแรกจนถึงวันจบการศึกษา

ชลธิชา จำปาหวาย

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัท
ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563

ชลธิชา อังหาวน

นางสาวชลธิชา อังหาวน

ผู้วิจัย

พรศ. ฟูริระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร.พรเกษม ก้นตามระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม ก้นตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดอ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ดริยุท พรหมศิริ

ดริยุท พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้า
แห่งหนึ่งในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF SUB CONTRACT EMPLOYEE: A CASE
STUDY OF A WIRE AND CABLE MANUFACTURING COMPANY IN THAILAND

ชลธิชา จำปาหวาย 6150218

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พริศ รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ph.D., ตรียุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานสัญญาจ้างราย
ปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้
วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 1% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 222 คน ซึ่งผู้วิจัย
ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วย
2 ปัจจัยได้แก่ การยอมรับนับถือ และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ทำ
ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้งานวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมพัฒนาส่งผลใน
ทิศทางลบ ดังนั้นหากองค์กรต้องการนำปัจจัยด้านงานไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานสัญญาจ้างรายปีให้สูงขึ้นควรส่งเสริมให้เกิดการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรรวมถึง
การจัดกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการยอมรับนับถือในองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา	3
1.4.2 ขอบเขตในด้านประชากร	3
1.4.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง	3
1.5 สมมุติฐานการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ	10
2.2.1 ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Contents theories)	10
2.2.2 ทฤษฎีกลุ่มความคิดและกระบวนการ (Process theories)	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	23
3.1 รูปแบบงานวิจัย	23
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.3 ตัวแปรที่นำมาศึกษาวิจัย	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์	29
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	33
4.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)	39
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	40
4.5 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	42
บทที่ 5 การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	45
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	45
5.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร	48
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	50
บรรณานุกรม	51
ประวัติผู้วิจัย	54

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	15
3.1	จำนวนพนักงานจำแนกตามแผนกและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2	ระดับมาตรวัดข้อมูลส่วนบุคคล	26
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	29
4.2	แสดงรายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 1)	35
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 2)	36
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 2	38
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 3	39
4.7	แสดงผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแต่ละกลุ่มตัวแปรปัจจัย	40
4.8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	41
4.9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม	42
4.10	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	43

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนเกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม การบริหารการจัดการคนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสนใจควบคู่ไปกับการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของบริษัทให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ในสภาวะเศรษฐกิจอย่างเช่นในปัจจุบัน.

ปัจจุบันการจ้างงานในองค์กรเอกชนนั้นมีแนวโน้มที่เปลี่ยนไปอย่างชัดเจนด้วยการแข่งขันอย่างรุนแรงในการควบคุมต้นทุนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลงทั่วโลก แนวโน้มความต้องการแรงงานพนักงานสัญญาจ้างในไทยนั้นมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยอ้างอิงจากมูลค่ารายได้ของบริษัท Manpower Group ที่มูลค่ารายได้บริษัทในการจัดหาจัดจ้างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานชั่วคราวมีอัตราการเติบโตถึง ร้อยละ 30-40 ต่อปี โดยการจ้างพนักงานสัญญาจ้างในประเทศไทยนั้นพัฒนามาจากการจ้างงานแบบ “ลูกจ้างเหมาค่าแรง” ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง ซึ่งถือเป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่มีความนิยมมากในอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก (ปีทมา สิ่งห้พันธุ์ลเดช, 2559)

บริษัทผู้ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือน มิถุนายน 2511 และดำเนินการผลิตครั้งแรกที่โรงงานสำโรง โดยเริ่มแรก เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัทผู้ผลิตสายไฟฟ้ารายใหญ่ภายในประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันบริษัทผู้ผลิตสายไฟฟ้าแห่งนี้เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสายไฟฟ้าหลากหลายชนิดสู่ตลาดโลก ซึ่งมีเครือข่ายธุรกิจเชื่อมโยงกับฐานการผลิตและสำนักงานในภูมิภาคต่าง ๆ เช่น ทวีปอเมริกา ทวีปเอเชียและทวีปแอฟริกา เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ของบริษัทแห่งนี้ ถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในอุตสาหกรรมอื่น เช่น อสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างปิโตรเคมี รวมถึงอุปกรณ์สำหรับการสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นต้น โดยโครงการที่สำคัญในอดีตที่บริษัทเป็นผู้จำหน่ายและบริการ ได้แก่ อาคารมหานคร อาคารเทอร์มินัล 21 โคราซ อาคารไอดีไอ สามย่าน อาคารไบเทค 2 อาคารที่มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ บางนา โครงการสถานีไฟฟ้าย่อยร่วมกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และโครงการสถานีไฟฟ้าย่อยที่เมืองโกลกกาตา ประเทศอินเดีย เป็นต้น

โดยปัจจุบันบริษัทแห่งนี้ มีพนักงานอยู่ในสายงานการผลิตอยู่สองประเภท คือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างรายปี โดยพนักงานสัญญาจ้างรายปีนั้นมียู่ในทุกหน่วยงานในสายการผลิต ซึ่งนโยบายการรับพนักงานสัญญาจ้างรายปีมีความเป็นไปได้ที่จะมีอัตราสูงขึ้นในอนาคต โดยจุดประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพและเพิ่มจุดแข็งในการแข่งขัน และนอกเหนือจากการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแล้วมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน และมีความยืดหยุ่นในการโยกย้ายกำลังแรงงานหากกำลังการผลิตลดลง

ด้วยความสำคัญของพนักงานสัญญาจ้างรายปีที่ในอนาคตจะเป็นกำลังสำคัญให้กับบริษัท ดังนั้นการสนับสนุนให้พนักงานสัญญาจ้างรายปีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้นจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสนใจ เนื่องจากคุณภาพของการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรที่มี เนื่องด้วยประสิทธิภาพทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปข้างหน้าท่ามกลางการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้องค์กรมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือเหนือคู่แข่งแล้วย่อมเป็นเหตุให้องค์กรตกอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบต่อคู่แข่งและเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของพนักงาน จนทำให้บริษัทเสียโอกาสที่จะเติบโตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า และในอนาคตอาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย เมื่อทราบถึงเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านการวิจัยในครั้งนี้แล้วข้อมูลรวมถึงข้อค้นพบในครั้งนี้จะสร้างประโยชน์แก่บริษัทในการนำไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้กับพนักงานสัญญาจ้างรายปีต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านงาน คือ

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน
- ค่าจ้างค่าตอบแทน
- การยอมรับนับถือ
- ลักษณะงานที่ทำ
- การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
- การฝึกอบรมพัฒนา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณการผลิต

คุณภาพงาน และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

1.4.2 ขอบเขตในด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

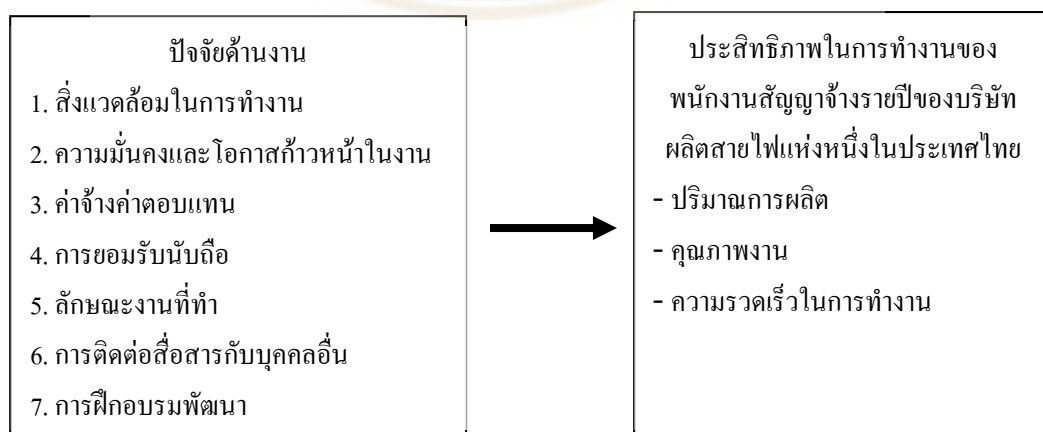
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กำหนดโดยสูตรของ Taro Yamane เพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน

1.5 สมมุติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. ค่าจ้างค่าตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
4. การยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
5. ลักษณะงานที่ทำส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
6. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
7. การฝึกอบรมพัฒนาส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นประเด็นตามรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ คือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มีนักวิชาการให้ความหมายของประสิทธิภาพ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด เป็นขั้นตอนวิธีการในการทำงานที่จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดและการเกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งเป้าหมายในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นไปเพื่อตอบสนองกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเมื่อทบทวนความหมายในแง่การผลิตประสิทธิภาพคือหลักฐานที่แสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลผลิต ที่ต้องการให้ต้นทุนในการใช้ทรัพยากรเกิดขึ้นน้อยที่สุด

ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557) ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการ บริหารงานด้านทางธุรกิจ” หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of effectiveness) และรวมไปถึงความสามารถในการผลิต (Competence and capability) ในการดำเนินธุรกิจนั้น หากต้องการวัดว่าธุรกิจใดเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดจะพิจารณาภายใต้องค์ประกอบ คือต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการที่ใช้ในการผลิตสินค้า ซึ่งหากต้องการมีประสิทธิภาพสูงที่สุดองค์กรก็ต้องมีความสามารถในการจัดการการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพและมีต้นทุนให้น้อยที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ การกระบวนการที่ใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งสิ่งที่ใช้ชีวิตอาจเป็นผลผลิต และยังสามารถเปรียบเทียบได้ระหว่างต้นทุนกับผลการดำเนินงานหากผลการดำเนินงานสูงกว่าต้นทุนแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูง

นอกจากนิยามโดยนักวิชาการและนักวิจัยชาวไทยแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานยังได้รับคำนิยามจากนักวิชาการชาวต่างประเทศดังนี้

มิลเล็ท (Millet, 1954) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ คือหมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจวัดจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

ไซมอน (Simon, 1960) ได้ให้คำนิยามว่า การพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ความสำคัญสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา

กิบสันและคณะ (Gibson and Others, 1983) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึงอัตราส่วนของผลิตผลต่อปัจจัยและตัวชี้วัดที่ใช้การวัดควมมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย

1. อัตราการได้ผลตอบแทน ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต
3. อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานคือ ความสามารถในการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จโดยเทียบจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้คือต้นทุนทั้งแง่วัตถุดิบและเวลา และการวัดความคุ้มค่านั้นสามารถเปรียบเทียบได้จากเป้าหมายที่องค์กรวางไว้กับสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง

ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Emerson (1913) ได้นำแนวคิดหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารองค์กร คือ มีการค้นพบ ทดลองและประเมินผล เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการที่ค้นพบนั้นสามารถปฏิบัติได้ผลจริง เมื่อได้ผลการพิสูจน์เป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร 12 ประการ The Twelve Principles of Efficiency ที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. นำการใช้หลักเหตุผลทั่วไปมา พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักเกณฑ์ถูกต้องสมบูรณ์
4. มีระเบียบวินัยในการทำงาน

5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. มีข้อมูลสำหรับการทำงานเป็นที่น่าเชื่อถือ
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ
8. มีมาตรฐานการทำงานให้ลุล่วงตามเวลา
9. ทำผลงานได้มาตรฐาน
10. มีการดำเนินงานภายใต้มาตรฐาน
11. มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมานั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้
12. Efficiency-reward ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2549: 5) ได้อ้างอิงแนวคิดของ แม็ค คินซี (McKinsey) ที่พบว่ามีปัจจัยทั้งสิ้น 7 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นั่นคือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือการรับทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของตนเอง และนำข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการบริหารงาน และจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเพื่อตอบสนองเป้าหมายด้านประสิทธิภาพขององค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรช่วยให้การปฏิบัติงานไปถึงเป้าหมาย
4. แบบ (Style) รูปแบบของการบริหารเพื่อที่จะไปถึงเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) คือ พนักงานมีคุณภาพได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. ความสามารถ (Skill) คือ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value) คือความเชื่อที่มีร่วมกันของพนักงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและพบว่ามีปัจจัยจำนวน 10 ประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงทางกายภาพรวมตลอดถึงความปลอดภัยในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเติบโตก้าวหน้ารวมถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงขององค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการจัดการดำเนินงานภายในองค์กรนั้น ๆ

4. ค่าจ้างค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินที่องค์กรจ่ายให้พนักงานเพื่อตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนควรเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้ลงมือทำให้แก่องค์กร

5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ประเภทของงานที่ปฏิบัติมีความการได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการเพิ่มเติมความรู้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผ่านเครื่องมือ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือการดูงาน

7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อและการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งในและนอกหน่วยงาน

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ล้อมรอบในสถานที่ทำงานที่มีสภาพเหมาะสมกับปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้การทำงานมีความคล่องสำเร็จไปได้ด้วยดี

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างและค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้พนักงาน โดยจุดประสงค์ในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปและในขณะเดียวกันก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดความสนใจในการเข้าร่วมการทำงานกับองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานในระดับปัจเจกบุคคลนั้นมีอิทธิพลจากปัจจัยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น

- ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์ สิ่งที่เกิดตัวมาตั้งแต่เกิด
- ลักษณะของความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้

สังคมประสบการณ์

- ลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ

รวมไปถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ ความรู้สึก ความสนใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะมีแนวโน้มที่พยายามปฏิบัติตนและทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในระดับต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2552) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานว่า ประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร และปัจจัยของด้านตัวบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเนื่องจากคนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรหากแม้ว่าองค์กรมีเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพียงใดแต่บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ยาก และองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับองค์กรเช่น ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม และความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

สมิธ (Smith, 1982) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในด้านประสิทธิภาพ โดยเสนอมว่ามีองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงหากต้องการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพ คือ

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยหรือ Input เช่น อัตรากำลังพล เครื่องไม้เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานและรวมถึงไปถึงความสามารถและความคาดหวังของพนักงาน
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการหรือ Process เช่น การจัดการ โครงสร้างในการบริหารงาน การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานและการจัดการระบบจัดเก็บข้อมูล เป็นต้น
3. องค์ประกอบด้านผลผลิตหรือ Output เช่น ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตนำนวัตกรรมที่มีความทันสมัยมาใช้ในการสร้างความสามารถในการผลิตขององค์กรและหมายความรวมถึงถึงความพึงพอใจในการเข้ารับบริการหรือการความพึงพอใจจากการใช้งานของลูกค้า

ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้านคือ

1. ปริมาณการผลิต (Quantity) หมายถึง จำนวนชิ้นงาน และเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าไว้
2. คุณภาพ หมายถึง (Quality) ความเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกต้องตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดเพื่อให้สามารถส่งออกงานไปสู่ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน (Time) หมายถึงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นกระทั่งได้ชิ้นงานนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดขึ้นและมีการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้องทันเวลา
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนถึงจบกระบวนการผลิต

โดยจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่หลายหลายนุ่มมองแต่สามารถแบ่งปัจจัยเหล่านี้

ได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างค่าตอบแทน ลักษณะของงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยในกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ความฉลาดในการศึกษาคุณงานและปฏิบัติตาม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้หัวหน้างานระดับสูงรวมถึงผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือพนักงานที่ตนรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานจนสามารถสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Contents theories)

2.2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

อับบราฮัม มาสโลว์อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็นลำดับขั้น และมนุษย์จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานต่ำสุดและได้ลำดับความต้องการขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับดังต่อไปนี้

- ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) คือ ความต้องการการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส
- ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security needs) คือ ความปรารถนาที่จะออกห่างจากสิ่งที่เป็นภัย เป็นอันตรายต่อชีวิตและความมั่นคง เช่น ต้องการการปกป้องคุ้มครองเมื่อรู้สึกมีภัย รวมถึงความต้องการรู้สึกมั่นคงในงาน
- ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม มีเพื่อนฝูง ครอบครัวและมีความรัก ไปจนถึงได้รับการยอมรับจากสังคม
- ความต้องการ การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความรู้สึกต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ทั้งในแง่ความสำเร็จ ความมั่นใจและชื่อเสียงเกียรติยศ
- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ ซึ่งหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นตอน

มาแล้วนั้น มนุษย์จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นจุดสูงสุดที่ความต้องการทั้ง 4 ชั้นตอนที่กล่าวมาแล้วไม่สามารถตอบสนองได้

2.2.2.2 ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence relatedness growth theory) เป็นทฤษฎีที่ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ผู้ซึ่งยอมรับในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้ เป็นการรวมความต้องการในด้านกายภาพ
- ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) ตามทฤษฎี ERG ถือว่ามนุษย์ต้องมีความเกี่ยวข้องมีการรวมกลุ่มหรือเป็นพวกกับผู้อื่นด้วยเพื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ มีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม
- ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) นับเป็นความต้องการที่สูงที่สุด คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าจากการใช้ความสามารถของตนเองเป็นความต้องการที่จะทำให้ทายอสรภาพของตนเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดเป็นจริงได้

2.2.2.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (McGregor's theory X and theory Y) โดยแมกเกรเกอร์ ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านการบริหารได้ นำทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มาประยุกต์เป็นรูปแบบการจูงใจในคนทำงาน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์แบ่งออกเป็นสองประเภทคือ ทฤษฎี X ที่มองคนในแง่ลบต้องการการควบคุมจึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y มองว่าไม่จำเป็นที่จะต้องเข้มงวดเนื่องจากคนสามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบรักษารับรู้มีความรับผิดชอบ ดังนั้นการจูงใจให้คนทำงานคือให้รางวัลยกย่องและให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทฤษฎีนี้มีประโยชน์ในการมองคนทั้งสองด้านเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

2.2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของแม็คเคลแลนด์ (Mc. Clelland's Theory of Needs) เดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ โดยเชื่อว่าการจูงใจคนมีพื้นฐานมาจากทางด้านวัฒนธรรม โดยเกิดจาก 3 รูปแบบประกอบกัน คือ ความสำเร็จ ความมีมิตรสัมพันธ์ และอำนาจ คือผู้ที่มีอำนาจจะสามารถสร้างพฤติกรรมที่มีความเข้มแข็งทางอารมณ์แล้วความสำเร็จจะตามมา สำหรับผู้ที่มีความสามารถในการผูกมิตรกับผู้อื่นจะมีความสำเร็จสูงขึ้นไปเพราะถือว่าเป็นศิลปะในการจูงใจอีกขั้นหนึ่ง โดยแม็คเคลแลนด์เสนอว่าผลของการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้วนั้นเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประการคือ

- ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) มนุษย์ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ คนที่ต้องการความสำเร็จมักจะปรารถนา งานที่ท้าทาย และมีความต้องการข้อมูลย้อนกลับหากต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for affiliation) มนุษย์ต้องการ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสังคมที่ตนสังกัดอยู่

- ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือการที่มนุษย์ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ได้เป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจหากมีการแข่งขันและผลของการแข่งขันสามารถนำไปสู่ความภาคภูมิใจ รวมไปถึงการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

- ความต้องการเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้บุคคลนั้นมีความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา การบอมนหรือการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ใช้ความคิด

- ความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่พบว่ามีคุณค่าในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ส่วนบุคคลและองค์กร เนื่องจากความต้องการความสำเร็จคือพื้นฐานในการจะ ดำเนินการสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นต่อไป ทั้งในแง่ พฤติกรรม และบุคลิกภาพ ทัศนคติ หากบุคคลมีความต้องการในขั้นนี้สูงจึงเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในแง่ส่วนตนและการปฏิบัติตนเพื่อให้งานเกิดความสำเร็งนั้นจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่มีความสนใจในด้านนี้

- มีข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จ หรือ เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ดังนี้

- มีความรับผิดชอบต่อตนเองสามารถทำงานได้อย่างอิสระ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

- มีความต้องการทราบผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการทำงานและพร้อมที่จะปรับปรุง

- มีความปรารถนาที่จะกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง

- เป็นบุคคลที่นิยมตั้งเป้าหมายระดับปานกลาง เพราะไม่ชอบเสี่ยง แต่ก็มีใช้เป้าหมายที่มีความง่ายเกินไป

- ผู้ที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีจะทำงาน โดยมุ่งคน ให้คนรอบข้าง รักใคร่พอใจ มากกว่ามุ่งไปในงาน

- ผู้มีความต้องการอำนาจ ควรส่งเสริมให้เป็นอำนาจที่เกิดจากอิทธิพลของเรียนรู้หรือความสามารถมากกว่าการบังคับเผด็จการซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านจากบุคคลรอบข้างได้

2.2.2 ทฤษฎีกลุ่มความคิดและกระบวนการ (Process theories)

2.2.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor V. Vroom (Expectancy theory) โดย Victor V. Vroom ได้สร้างสมมุติฐานว่าการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งที่น่าสนใจไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายหากมองในแง่การจูงใจให้พนักงานเกิดความพยายามในระดับสูงเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและนำไปสู่รางวัลต่าง ๆ เช่น การให้โบนัส การปรับเพิ่มเงินเดือน

2.2.2.2 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นจากการคิดถึงผลที่จะตามมา ดังนั้นหากมนุษย์ได้รับการเสริมแรงอย่างเหมาะสมจะเกิดการเรียนรู้และจะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก ซึ่งการเสริมแรงที่มีพลังสุด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน และการยกย่องชมเชย เป็นต้น ส่วนการเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative reinforcement) เช่น การตำหนิและการลงโทษแบบต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Edwin A Locke and Gray P Latham ซึ่งได้อธิบายว่าในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นการกำหนดเป้าหมายคือจุดเริ่มของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ หากไม่มีการกำหนดเป้าหมายจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้ทิศทางที่ไม่แน่นอนมีความยากลำบากในการหาคั่นหาวัตถุประสงค์ในการทำงาน แต่หากการกำหนดเป้าหมายมีประสิทธิภาพจะทำให้การเกิดขึ้นของเงื่อนไขที่จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นมีความเบาบางลง

องค์ประกอบที่จะทำให้ Goal Setting Theory ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- Goal commitment คือ เป็นเป้าหมายที่ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้มีอำนาจต้องทำการประกาศให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน และเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าตนมีส่วนร่วมในการกำหนดและในท้ายที่สุดผลสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะการกระทำของตนเอง
- Adequate self-efficacy คือ ผู้ปฏิบัติงานเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและพบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นนี้ร่วมด้วย

- National culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎี Goal setting เหมาะที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดและการทำงานที่มี ความเป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็น และร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม

- ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม โดยเริ่มจากการที่คนรับรู้ว่า ความพยายามจะนำไปสู่รางวัล และเป็นรางวัลที่มีคุณค่า เราจึงพยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมา แต่ผลงานนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพของเขา ตลอดจนการรับรู้ในบทบาทที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผลเพื่อที่จะได้รับรางวัล ไม่ว่าจะ ซึ่งเป็นรางวัลที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับเขา เขาควรจะได้รับแล้วจึงจะนำไปสู่ความพึงพอใจ

การจูงใจพนักงานที่มีสถานภาพการจ้างเป็นพนักงานชั่วคราว ไม่ใช่สิ่งที่ยากนักในการในการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกจ้างประเภทนี้ได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากพนักงานชั่วคราวเหล่านี้ไม่มีความปลอดภัยหรือความมั่นคงเช่นที่พนักงานประจำได้รับ ทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร และก็ไม่มีความใส่ใจด้านสุขภาพ บำนาญ หรือสิทธิประโยชน์ที่เหมือนกัน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2556)

จากที่กล่าวมาในเรื่องของแรงจูงใจนั้น จะพบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในแง่ของการทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่องค์กรต่าง ๆ จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างการเพิ่มขึ้นของผลผลิตให้กับองค์กร ในอีกแง่หนึ่งเป็นสิ่งที่ทำประโยชน์ในการนำไปช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้และในท้ายที่สุดแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ประสานความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงานให้ปฏิบัติงานภายใต้ความร่วมมือและเป้าหมายเดียวกันคือการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากผลการศึกษาที่ผ่านมา ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพบผลการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ดังแสดงในตารางต่อไป

ตารางที่ 2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
กานดา คำมาก (2555)	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา	ผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216 คน จากบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง	แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นเนต จำกัด	พนักงานของบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นเนต จำกัด จำนวน 70 คน	พนักงานมีเพศและอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
กัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงาน บริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 คน	ประชากรศาสตร์ด้าน อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และแรงจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน
ฐิติรัตน์ เสลาฤทธิ์, นงเยาว์ พิทักษ์, ปรีชา มูลบรรจง (2552)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของพนักงานประจำ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานสัญญาจ้าง รายประดับปฏิบัติการ วิชาชีพศึกษาของบริษัท เอ เอ แอล	พนักงานสัญญาจ้างรายประดับปฏิบัติการ บริษัท เอ เอ แอล จำกัด จำนวน 201 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ภาวะความเป็น ผู้นำของหัวหน้างาน การติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน ด้านความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ของบุคคลทำงานร่วมกัน ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2558)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่ง หนึ่งในกรุงเทพมหานคร	พนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศ ของเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 268 คน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้าน ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน ด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย ในการบริหารงาน ด้าน สภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์ (2552)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วีรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	พนักงานบริษัทวีรจักรอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 86 คน	ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในองค์กร
นิมมาน ทองแสง (2557)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ เครื่องสำอางในเขตจังหวัด ปทุมธานี	พนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน	พนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความ คาดหวังในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
บุญเชิด ชื่นฤดี (2548)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	พนักงาน ระดับปฏิบัติการใน พื้นที่บริการปฏิบัติการ โครงข่าย ของบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 295 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความ พึ่งพอใจ ต่อรายได้ ทักษะคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมใน องค์กร และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
เพ็ญแข แสงวงศ์ (2557)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยต์ สอสปิทอลิตี้ จำกัด	พนักงานบริษัท เซนเตอร์พอยต์ สอสปิทอลิตี้ จำกัด จำนวน 133 คน	พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัย/ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านโอกาสที่จะได้ความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมธี ไพรัชิต (2556)	การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด	พนักงานของ บริษัท สุธานี จำกัด จำนวน 121 คน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยและปัจจัยลักษณะงาน รวมถึงปัจจัยการสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
วิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552)	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ อูซุซา จำกัด	พนักงานบริษัท พานา โซนิค อิเล็กทรอนิกส์ อูซุซา จำกัด จำนวน 318 คน	ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานบริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ อูซุซา จำกัด โดยรวมเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านคือด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สมชาย เรืองวงษ์ (2552)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานบริษัท อิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน	พนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
สมยศ เข้มเฟื่อน (2551)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	พนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน	พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการ สรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนกำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ระดับพึงพอใจมาก และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับดี
อัครเดช ไม้จันทร์ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา	พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำนวน 110 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการนำมาพิจารณาในทุกงานวิจัย แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้นก็ยังมีความแตกต่างกันไป กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล (2554) เพ็ญแข แสงดี (2557) พบว่า เพศและอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกวางแผนผลิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน

จากตารางที่ 2.1 งานวิจัยยังพบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์, 2552; นิ่มนวน ทองแสน, 2557; เมธิ ไพรัชิต, 2556; วิโรจน์ ทรงนิรันดร์, 2552; สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (กานดา คำมาก, 2555; คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; นิ่มนวน ทองแสน, 2557; ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์, 2552; เพ็ญแข แสงดี, 2557; ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์, 2552; บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548; สมชาย เรืองวงษ์, 2552; อัครเดช ไม้จันทร์, 2559) ด้านนโยบายขององค์กร (กานดา คำมาก, 2555; คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์, 2552; เพ็ญแข แสงดี, 2557; วิโรจน์ ทรงนิรันดร์, 2552) ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน (ฐิติรัตน์ เสลาฤทธิ, นงเยาว์ พิทักษ์, และปรีชา มุลบรรจง, 2552) ด้านผู้บังคับบัญชา (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; เพ็ญแข แสงดี, 2557; สมชาย เรืองวงษ์, 2552; สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551) ด้านการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน (ฐิติรัตน์ เสลาฤทธิ, นงเยาว์ พิทักษ์, และปรีชา มุลบรรจง, 2552; เมธิ ไพรัชิต, 2556) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ฐิติรัตน์ เสลาฤทธิ, นงเยาว์ พิทักษ์, และปรีชา มุลบรรจง, 2552; คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; เพ็ญแข แสงดี, 2557; เมธิ ไพรัชิต, 2556; สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (นิ่มนวน ทองแสน, 2557; เพ็ญแข แสงดี, 2557; วิโรจน์ ทรงนิรันดร์, 2552) ด้านการยอมรับนับถือ (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; เพ็ญแข แสงดี, 2557; เมธิ ไพรัชิต, 2556) การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน (วิโรจน์ ทรงนิรันดร์, 2552; สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551) ด้านลักษณะงาน (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2558; เพ็ญแข แสงดี, 2557; เมธิ ไพรัชิต, 2556; สมชาย เรืองวงษ์, 2552) ความสำเร็จในการทำงาน (เพ็ญแข แสงดี, 2557)

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีผู้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในหลากหลายองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยที่ผู้ทำการศึกษาให้ความสนใจศึกษา คือ ปัจจัยด้านงานและความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน นโยบายขององค์กร ลักษณะงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ลักษณะงาน

และความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารใน การทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ

การวิจัยในอดีตนั้นมีความสนใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานด้วยการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่ต้องการจะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้กับพนักงานที่เป็นพนักงานสัญญาจ้างรายปี

ดังนั้น ปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เลือกตัวแปรอิสระด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี ภายใต้แนวคิดของ Gilmer (1967) จำนวน 7 ตัวแปรดังนี้

1. สภาพแวดล้อมแวดล้อมในการทำงาน
2. ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า
3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน
4. การยอมรับนับถือ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
7. การฝึกอบรมพัฒนา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ทั้งที่อยู่ในระดับปานกลาง (เมธี ไพโรชิต, 2556; วิโรจน์ ทรงนิรันดร์, 2552) และในระดับมาก (ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์, 2552) สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณ ที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงานเป็นต้น (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H1: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญา จ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งที่อยู่ในระดับต่ำ (นิ่มนวน ทองแสน, 2557) แต่ในขณะเดียวกันคาริน ปฎิเมธีภรณ์ (2558) พบว่า ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระดับปานกลางพบในงานวิจัยของ วิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552) และสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และการมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ ความสามารถของตนเอง (สร้อยตระกูล (ติวยายนนท์) อรรถมานะ, 2553) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H2: ความมั่นคงและ โอกาสก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าค่าจ้างและค่าตอบแทน พบความสัมพันธ์ของค่าจ้างและค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละผลงานวิจัย คือ นิ่มนวนทองแสน (2557); เพ็ญแข แสงวดี (2557) และเมธี ไพรัชิต (2556) พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผลการวิจัยของสมยศ เข้มเพื่อน (2551) พบความสัมพันธ์ของค่าจ้างและค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วไป และเป็นรางวัลสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H3: ค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การยอมรับนับถือ พบความสัมพันธ์ของค่าจ้างและค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (เพ็ญแข แสงวดี, 2557) การยอมรับนับถือ คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นว่าเป็นผู้มีความสำคัญ ความรู้ความสามารถ และคุณค่า (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H4: การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมธี ไพรัชิต (2556) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นความสนใจในลักษณะงานของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H5: ลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมในด้าน การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จากผลงานวิจัยของ เมธี ไพรัชิต (2556); ฐิติรัตน์ เสลาฤทธิ์, นางเขว่น พิทักษ์, และปรีชา มูลบรรจง (2552) ในขณะที่การวิจัยของ สมยศ เข้มเพื่อน (2551) พบว่า ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

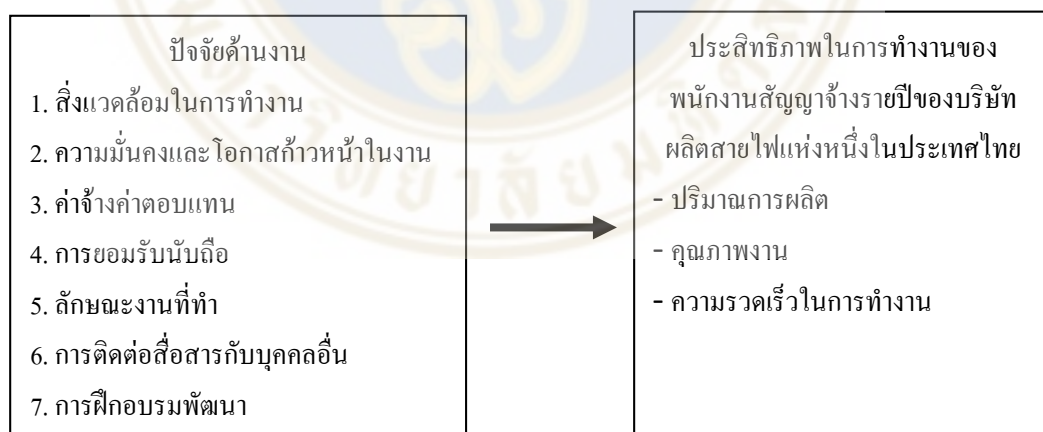
H6: การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมในด้าน ด้านการฝึกอบรมพัฒนา พบว่ามีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก จากผลงานวิจัยของ สมยศ แยม์เดือน (2551) ในขณะที่ วิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552) พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง การฝึกอบรมพัฒนาได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ได้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

H7: การการฝึกอบรมพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Gilmer (1967) ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน จนนำมาสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวเลข และวิเคราะห์ข้อมูลตามผลการวิจัยด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงลักษณะสภาพความเป็นอยู่ หรือปรากฏการณ์หนึ่งเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง เพื่อการวางแผน และปรับปรุงให้ดีขึ้น (กัญญามน อินทว่าง, 2560) และมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ข้อดีของการวิจัยเชิงปริมาณคือ ข้อค้นพบที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง การวิจัยเชิงปริมาณนี้สามารถเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพดี หากพิถีพิถันได้ทำให้คำตอบที่ได้ถูกต้องจากการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม โดยคุณภาพการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ขึ้นอยู่กับการสรุปเชิงทั่วไป (generalization) และคุณภาพในการวัดทั้งด้านความเที่ยงตรง (validity) ความเป็นปรนัย (objectivity) และความเชื่อถือได้ (reliability) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ อ้างถึงใน กัญญามน อินทว่าง, 2560) แต่ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปริมาณ คือ เป็นการวิจัยที่ไม่อาจได้ความรู้ความจริงที่ลึกซึ้งและเป็นภาพรวมได้ ซึ่งในประเด็นนี้นักวิจัยเชิงปริมาณมีทัศนะว่าการวิจัยมีหลายรูปแบบซึ่งใช้ประโยชน์ได้ต่างกัน (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล อ้างถึงในกัญญามน อินทว่าง, 2560)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป้าหมายในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่อยู่ในส่วนงานการผลิต จำนวน 228 คน

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงเนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน โดยใช้สมการการคำนวณของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ ร้อยละ 99 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 1 ดังแสดงตามสูตรดังนี้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{228}{1 + 228 \times 0.01^2} \\ &= 222 \text{ คน} \end{aligned}$$

2. เพื่อความครบถ้วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก จึงทำการแบ่งจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้ตามหน่วยงาน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังสูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างจากแต่ละส่วนงาน} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละส่วน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานจำแนกตามแผนกและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	แผนก	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	หุ้ม แฟส	26	25
2	รีด ดี เกลียว อลูมิเนียม	16	16
3	รีด ดี เกลียว ทองแดง	26	25
4	รถยก	16	16
5	VCV Line	9	9
6	Dry Cure	12	12
7	สำเร็จรูป	17	17

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานจำแนกตามแผนกและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลำดับที่	แผนก	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
8	สินค้าสำเร็จรูป	23	22
9	คัดแยกของเสีย	8	8
10	วิศวกรรม	7	7
11	ประกอบล้อ	11	11
12	หุ้ม	23	22
13	สื่อสาร	19	19
14	เตาหลอม	9	9
15	เชื่อม	6	6

3. ทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มเลือกรายชื่อของพนักงานในแต่ละส่วนงานให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด

3.3 ตัวแปรที่นำมาศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านงานประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)
- ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน (Stable)
- ค่าจ้างและค่าตอบแทน (Salary)
- การยอมรับนับถือ (Respect)
- ลักษณะงานที่ทำ (Work)
- การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication)
- การฝึกอบรมพัฒนา (Training)

2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยวัดจาก

- ปริมาณการผลิต (Output)
- คุณภาพงาน (Quality)
- ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Period)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยมีการพัฒนาต่อยอดมาจากการศึกษาและงานวิจัยในอดีตรวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะให้เลือกคำตอบ ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดตามตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 ระดับมาตรวัดข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	มาตรวัด
1. เพศ	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพสมรส	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
6. อายุงาน	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
7. หน่วยงานที่สังกัด	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ภายใต้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจำนวน 7 ปัจจัย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ การติดต่อสื่อสาร กับบุคคลอื่น และการฝึกอบรมพัฒนา โดยแหล่งที่มาของแบบสอบถามจาก เมธี ไพรัชิต (2556) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ Gilmer (1976) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน (Stable) | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ค่าจ้างค่าตอบแทน (Salary) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การยอมรับนับถือ (Respect) | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ลักษณะงานที่ทำ (Work) | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication) | จำนวน 5 ข้อ |

7. การฝึกอบรมพัฒนา (Training) จำนวน 4 ข้อ

คำถามที่วัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามลักษณะ Likert Scale โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 คือ เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 คือ เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยแหล่งที่มาของแบบสอบถามจาก อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ

1. ปริมาณการผลิต (Output) จำนวน 5 ข้อ

2. คุณภาพงาน (Quality) จำนวน 5 ข้อ

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Period) จำนวน 5 ข้อ

เป็นคำถามที่วัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามลักษณะ Likert Scale โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 คือ มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 คือ มีการปฏิบัติมาก

ระดับความคิดเห็น 3 คือ มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 คือ มีการปฏิบัติน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 คือ มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

เมื่อได้ข้อคำถามครบทั้ง 3 ส่วน แล้วผู้วิจัยได้ทดลองนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปให้ประชากรที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างได้ทดลองทำเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง และเป็นแนวทางที่จะสร้างความเข้าใจอันชัดเจนให้กับแบบสอบถามเมื่อต้องนำไปใช้งานจริง และเมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปมอบให้กับหัวหน้าหน่วยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อทำการส่งมอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีพนักงานสัญญาจ้างรายปีปฏิบัติงานอยู่

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้นสำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ \text{อันตรภาคชั้น} &= 0.8 \end{aligned}$$

ช่วงชั้นของค่าคะแนน	คำอธิบายในการแปลผล
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร
3. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha
4. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยนำข้อมูลตัวอย่างมาอธิบายส่วนรวม เป็นการอ้างอิงหรือการอนุมานโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science for Window version 18) โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิควิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทำการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรต้นปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปี

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

งานวิจัยนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 221 คน ซึ่งมีรายละเอียดของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	181	81.9
- หญิง	40	18.1
รวม	221	100
2. อายุ		
- 20-25 ปี	78	35.29
- 26-30 ปี	60	27.15
- 31-35 ปี	33	14.93
- 36-40 ปี	28	12.67
- 41-45 ปี	12	5.43
- มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	10	4.52
รวม	221	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	90	40.72
- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	108	48.87
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	19	8.6
- ปริญญาตรี	4	1.81
รวม	221	100
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	136	61.54
- สมรส	77	34.84
- หย่าร้าง	5	2.26
- แยกกันอยู่	3	1.36
รวม	221	100
5. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	53	23.98
- 10,000 – 15,000 บาท	142	64.25
- 15,001-20,000 บาท	24	10.86
- 20,001 – 25,000 บาท	1	0.45
- 25,001-30,000 บาท	1	0.45
รวม	221	100
6. อายุงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	126	57.01
- 1 - 4 ปี	68	30.77
- 5 - 10 ปี	18	8.14
- 10 ปีขึ้นไป	9	4.07
รวม	221	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด		
- หุ้ม แฟส	25	11.31
- ริด ดี เกลียว อลูมินัม	16	7.24
- ริด ดี เกลียว ทองแดง	25	11.31
- รถยก	16	7.24
- VCV Line	9	4.07
- Dry Cure	12	5.43
- สำเร็จรูป	17	7.69
- สินค้าสำเร็จรูป	22	9.95
- คัดแยกของเสีย	8	3.62
- วิศวกรรม	7	3.17
- ประกอบล้อ	11	4.98
- หุ้ม	19	8.6
- สื่อสาร	19	8.6
- เตาหลอม	9	4.07
- เชื่อม	6	2.71
รวม	221	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศชาย 181 คนคิดเป็นร้อยละ 81.90 และเพศหญิง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10

ในด้านอายุ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 78 คน มีช่วงอายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.15 อายุ 31-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 อายุ 36-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 อายุ 41-45 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.52

ในด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 108 คน มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.87 รองลงมาคือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และระดับปริญญาตรีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.81

ในด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย ผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 136 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 61.54 สถานภาพสมรสจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 และแยกกันอยู่คิดจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.36

ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาจำนวน 53 คนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.98 และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.86 และกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยที่สุดสองกลุ่ม ที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 20,001-25,000 และ รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,001-30,000 บาทอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.45

ในด้านอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คนมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.01 รองลงมาอายุงาน 1-4 ปี จำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 30.77 และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คนมีอายุงาน 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 8.14 และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 4.07

ในด้านหน่วยงานที่สังกัด แบ่งออกเป็น 15 หน่วยงานและคิดเป็นจำนวนร้อยละจำแนกตามแต่ละหน่วยงานคือ แผนก หุ้ม แฟส จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 แผนกรีด ตี เกลียว อลูมิเนียม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 แผนก รีด ตี เกลียว ทองแดง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 แผนกรถยก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 แผนก VCV Line จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 แผนก Dry Cure จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 แผนกสำเร็จรูปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 แผนกสินค้าสำเร็จรูปจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 แผนกคัดแยกของเสียจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.62 แผนกวิศวกรรมจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 แผนกประกอบล้อจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 แผนกหุ้มจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 แผนกสื่อสารจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 แผนกเตาหลอมจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 และแผนกเชื่อมจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71

ดังนั้นจากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 81.90 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.29 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.87 ในด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คน โดยคิดเป็นร้อยละ 61.54 โดยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.25 และเกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานน้อยกว่าหนึ่งปีคือคิดเป็นร้อยละ 57.01 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดอยู่ใน แผนก หุ้ม แฟส คิดเป็นร้อยละ 11.31 จำนวน 25 คนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 221 คน

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบไปด้วย คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานจำนวน 4 ข้อ ค่าจ้างและค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ การยอมรับนับถือจำนวน 4 ข้อ ลักษณะงานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จำนวน 5 ข้อ การฝึกอบรมพัฒนาจำนวน 4 ข้อ ปริมาณการผลิตจำนวน 5 ข้อ คุณภาพงานจำนวน 5 ข้อ และระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานจำนวน 5 ข้อ

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Independent Variables		
EN_01	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Environment
EN_02	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Environment
EN_03	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Environment
EN_04	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Environment
ST_01	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	Stable
ST_02	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	Stable
ST_03	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	Stable
ST_04	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	Stable
SA_01	ค่าจ้างและค่าตอบแทน	Salary
SA_02	ค่าจ้างและค่าตอบแทน	Salary
SA_03	ค่าจ้างและค่าตอบแทน	Salary
SA_04	ค่าจ้างและค่าตอบแทน	Salary
RE_01	การยอมรับนับถือ	Respect
RE_02	การยอมรับนับถือ	Respect
RE_03	การยอมรับนับถือ	Respect
RE_04	การยอมรับนับถือ	Respect
WO_03	ลักษณะงานที่ทำ	Work
WO_04	ลักษณะงานที่ทำ	Work
CO_01	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	Communication
CO_02	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	Communication

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Independent Variables		
CO_04	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	Communication
CO_05	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	Communication
TR_01	การฝึกอบรมพัฒนา	Training
TR_02	การฝึกอบรมพัฒนา	Training
TR_03	การฝึกอบรมพัฒนา	Training
TR_04	การฝึกอบรมพัฒนา	Training
Dependent Variable		
OU_01	ปริมาณการผลิต	Output
OU_02	ปริมาณการผลิต	Output
OU_03	ปริมาณการผลิต	Output
OU_04	ปริมาณการผลิต	Output
OU_05	ปริมาณการผลิต	Output
QA_01	คุณภาพงาน	Quality
QA_02	คุณภาพงาน	Quality
QA_03	คุณภาพงาน	Quality
QA_04	คุณภาพงาน	Quality
QA_05	คุณภาพงาน	Quality
PE_01	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	Period
PE_02	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	Period
PE_03	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	Period
PE_04	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	Period
PE_05	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	Period

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริง ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นเป็นเทคนิคการแบ่งตัวแปรออกเป็นกลุ่มๆ เรียกแต่ละกลุ่มว่า factor โดยที่ตัวแปรที่อยู่ใน factor เดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมากกว่าตัวแปรที่อยู่ต่าง factor กัน (กัลยา วานิชย์บัญชาและ จูฑา วานิชย์บัญชา, 2562) และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้าง

ที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ โดยกำหนดค่า Eigen value เท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนขององค์ประกอบ จากนั้นจึงกำหนดให้ โปรแกรม SPSS ทำการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวมและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ผลของการใช้ Factor Analysis โดยผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใดให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ซึ่งจะแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรง

เมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อข้อคำถามที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรตามคำแนะนำของ Hair (2010) ซึ่งแนะนำไว้ว่าอัตราส่วนขั้นต่ำคือ 1 ข้อคำถามต่อ 5 กลุ่มตัวอย่าง โดยอัตราส่วนที่ดีที่สุดคือ 1 ข้อคำถามต่อ 10 กลุ่มตัวอย่าง โดยในการศึกษารั้วนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์ออกเป็น 3 กลุ่มจึงทำให้ได้อัตราส่วนมากกว่า 10 ต่อ 1 เป็นไปตามที่ Hair (2010) ได้แนะนำไว้

1. กลุ่มตัวแปรที่ 1 ประกอบไปด้วย ปริมาณการผลิต (OU) คุณภาพงาน (QA) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน (PE) และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (CO)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 1)

	Rotated Component Matrix	
	Component	
	1	2
PE_03	0.835	0.166
PE_04	0.817	0.152
PE_02	0.798	0.166
PE_05	0.793	0.146
QA_02	0.732	0.349
QA_01	0.731	0.330
QA_03	0.706	0.278
OU_05	0.705	0.414
OU_02	0.699	0.396
OU_04	0.641	0.371

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 1) (ต่อ)

	Rotated Component Matrix	
	Component	
	1	2
OU_01	0.640	0.368
QA_04	0.626	0.414
PE_01	0.514	-0.026
QA_05	0.492	0.384
CO_02	0.102	0.817
CO_01	0.223	0.813
CO_05	0.132	0.773
CO_03	0.274	0.728
CO_04	0.229	0.707
OU_03	0.425	0.486

จากตาราง 4.3 พบว่า มีข้อคำถามซึ่งแสดงค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งได้แก่ QA_05 และ OU_03 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถาม 2 ข้อดังกล่าวออกจากรายงานวิจัยและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 2)

	Rotated Component Matrix	
	Component	
	1	2
PE_03	0.839	0.165
PE_04	0.818	0.148
PE_02	0.799	0.161
PE_05	0.795	0.143
QA_02	0.740	0.335
QA_01	0.738	0.307

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 1 (ครั้งที่ 2) (ต่อ)

	Rotated Component Matrix	
	Component	
	1	2
OU_05	0.719	0.404
QA_03	0.712	0.266
OU_02	0.707	0.372
OU_01	0.652	0.355
OU_04	0.649	0.334
QA_04	0.634	0.401
PE_01	0.506	-0.023
CO_02	0.116	0.830
CO_01	0.238	0.812
CO_05	0.144	0.772
CO_03	0.287	0.726
CO_04	0.243	0.720

จากตาราง 4.4 สามารถสรุปได้ว่า ในกลุ่มตัวแปรที่ 1 ที่มีค่า Factor Loading สูงกว่า 0.5 ขึ้นไป ดังนั้นข้อมูลที่มีอยู่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้และแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน (PE) จำนวนชิ้นงาน (OU) และคุณภาพงาน (QA)
 - กลุ่มที่ 2 คือ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (CO)
2. กลุ่มตัวแปรที่ 2 ประกอบไปด้วย ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน (ST) การฝึกอบรมพัฒนา(TR) และลักษณะงานที่ทำ(WO)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 2

	Rotated Component Matrix		
	Component		
	1	2	3
ST_01	0.839	0.157	0.215
ST_02	0.742	0.385	0.257
ST_03	0.728	0.356	0.189
ST_04	0.694	0.355	0.312
TR_02	0.195	0.842	0.193
TR_03	0.309	0.809	0.271
TR_01	0.319	0.696	0.250
TR_04	0.468	0.688	0.095
WO_02	0.249	0.157	0.832
WO_04	0.339	0.087	0.799
WO_01	-0.047	0.424	0.722
WO_03	0.372	0.214	0.663

จากตาราง 4.5 สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรกลุ่มที่ 2 มีค่า Factor Loading สูงกว่า 0.5 ทุกตัว ดังนั้นข้อมูลที่มีอยู่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้และแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 คือ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน (ST)
- กลุ่มที่ 2 คือ การฝึกอบรมพัฒนา (TR)
- กลุ่มที่ 3 คือ ลักษณะงานที่ทำ (WO)

3. กลุ่มตัวแปรที่ 3 ประกอบไปด้วยค่าจ้างและค่าตอบแทน (SA) การยอมรับนับถือ (RE) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรกลุ่มที่ 3

	Rotated Component Matrix		
	Component		
	1	2	3
SA_03	0.851	0.222	0.240
SA_04	0.827	0.144	0.211
SA_02	0.803	0.256	0.342
SA_01	0.772	0.187	0.378
RE_04	0.109	0.866	0.182
RE_03	0.191	0.821	0.255
RE_02	0.128	0.774	0.331
RE_01	0.365	0.736	0.057
EN_03	0.224	0.231	0.783
EN_04	0.211	0.216	0.765
EN_02	0.304	0.172	0.760
EN_01	0.432	0.221	0.688

จากตาราง 4.6 สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรกลุ่มที่ 2 มีค่า Factor Loading สูงกว่า 0.5 ทุกตัว ดังนั้นข้อมูลที่มีอยู่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้และแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 คือ ค่าจ้างและค่าตอบแทน (SA)
- กลุ่มที่ 2 คือ การยอมรับนับถือ (RE)
- กลุ่มที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN)

4.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)

ผู้วิจัยมีการปรับและตัดชุดคำถามใหม่ นำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha) จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลพบว่า ค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัว อยู่ระหว่าง 0.835-0.939 ซึ่งไม่มีตัวแปรใด

ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาที่ต่ำกว่า 0.7 (Nunnally, 1978) จึงถือว่ามาตรวัดทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ น่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแต่ละกลุ่มตัวแปรปัจจัย

	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ประสิทธิภาพในการทำงาน	13	.939
การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	5	.867
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	.854
ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	4	.884
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	4	.913
การยอมรับนับถือ	4	.866
ลักษณะงานที่ทำ	4	.835
การฝึกอบรมพัฒนา	4	.880

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

หลังจากที่ได้ทำ การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรและทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดในทุก ๆ ปัจจัยแล้ว จึงได้ทำการรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนตัวแทน (ค่าเฉลี่ย) ของตัวแปรหลัก ในการนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัย หรือตัวแปรหลักทั้งหมดในงานวิจัย ด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ต่อกัน โดยแยกเป็นคู่ ๆ ด้วยค่า Pearson Correlation ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

Correlation Analysis									
	Mean	Std. Deviation	TotalEffi	TotalEN	TotalST	TotalSA	TotalRE	TotalWO	TotalCO
TotalEffi	47.52	7.26							
TotalEN	12.89	3.01	.337***						
TotalST	11.09	3.36	.257***	.751***					
TotalSA	11.09	3.36	.244***	.665***	.726***				
TotalRE	12.76	2.94	.493***	.533***	.605***	.507***			
TotalWO	12.20	2.88	.409***	.536***	.593***	.432***	.678***		
TotalCO	17.07	3.74	.556***	.579***	.578***	.489***	.725***	.655***	
TotalTR	11.14	3.62	.264***	.592***	.692***	.660***	.628***	.563***	.682***

N = 221. *p < 0.05. **p < 0.01. ***p < 0.001.

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 4.8 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และตัวแปรอิสระทุกตัวต่างก็มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

โดยหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแต่ละตัว จะพบความสัมพันธ์ในด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) คือ 0.751 พบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและค่าตอบแทนกับความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) คือ 0.726 และพบความสัมพันธ์ในด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นกับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) คือ 0.725 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เกิน 0.80 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจึงไม่สูงจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

4.5 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	25.587			2.129	
	TotalEN	.298	.212	.124	1.408	.161	.377	2.649
	TotalST	-.393	.210	-.189	-1.870	.063	.286	3.502
	TotalSA	.148	.185	.068	.797	.427	.394	2.538
	TotalRE	.648	.218	.262	2.972	.003	.375	2.668
	TotalWO	.162	.204	.064	.797	.426	.446	2.241
	TotalCO	1.008	.177	.519	5.691	.000	.350	2.855
	TotalTR	-.559	.180	-.279	-3.101	.002	.360	2.776

N = 221. * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

จากตาราง 4.9 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ($\beta = .519, p < 0.001$) รองลงมาคือการฝึกอบรมพัฒนา ($\beta = -.279, p < 0.01$) และการยอมรับนับถือมีผลน้อยที่สุดคือ ($\beta = .262, p < 0.05$) ตามลำดับในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เป็นบวก แต่เมื่อทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) ของการฝึกอบรมพัฒนาให้ผลเป็นลบซึ่งอยู่นอกช่วง $0 < \beta < r$ เป็นตัวบ่งชี้ของการเกิด suppression

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมพัฒนาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่พบจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) นั้นอาจเกิดจากตัวแปรต้นอื่น ๆ ในสมการความสัมพันธ์หรือที่เรียกว่า suppression variable (Conger, 1974; Padhazur, 1982) ซึ่ง Tabachnick และ Fidell (2001) ได้เสนอว่าการตรวจสอบตัวแปรต้นที่ทำให้เกิด suppression variable นั้น สามารถกระทำได้โดยลดตัวแปรต้นออกจากสมการทีละตัวแปรและพิจารณาความสัมพันธ์ถดถอยมาตรฐานที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบโดยการถอดตัวแปรต้นออกครั้งละหนึ่งตัวแปรแต่ไม่พบการเปลี่ยนแปลงของเครื่องหมายลบของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) จึงได้ทำการลดตัวแปรออกไปจนกระทั่งมีการลดตัวแปรจำนวน สี่ตัวพร้อมกันคือความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) ของการฝึกอบรมพัฒนาจึงกลับไปเป็นบวก จึงอาจสรุปได้ว่าตัวแปรต้นคือปัจจัยความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นคือ suppression variable ที่ทำให้ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการตีความและแปลความหมายของข้อค้นพบนี้จึงควรกระทำด้วยความระมัดระวัง

จากผลการทดสอบทั้งหมด สามารถสรุปเป็นผลการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ
H1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ไม่สนับสนุน
H2	ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าส่งผลต่อเชิงบวกประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ไม่สนับสนุน
H3	ค่าจ้างและค่าตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ไม่สนับสนุน
H4	การยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	สนับสนุน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ
H5	ลักษณะงานที่ทำส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ไม่สนับสนุน
H6	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	สนับสนุน
H7	การฝึกอบรมพัฒนาส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ไม่สนับสนุน



บทที่ 5

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 221 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลวิจัยและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20-35 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรสส่วนใหญ่คือ โสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนคือ 10,000 – 15,000 บาท อายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 1 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานเกี่ยวกับการหุ้ม แพลส และ ริด ดี เกลียว และทองแดง

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีผลการทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชีระวัฒน์ สารธารณ (2552) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความเป็นไปได้ว่าพนักงานสัญญาจ้างรายปีนั้นมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องความร้อน แสงสว่าง และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับทราบก่อนการเข้าทำงาน และเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมเหล่านี้อยู่แล้ว ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานถึงแม้ว่าองค์กรจะทำการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมไปอย่างไรก็ตามจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของคาริน ปฎิเมธิภรณ์ (2558) ซึ่งพบว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง มีความเป็นไปได้ว่าอาจเนื่องมาจากว่าสถานภาพการเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายปีนั้น พนักงานรับรู้อยู่แล้วว่าตนจะไม่มี ความมั่นคงในการจ้างงานหรือไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในงาน เหมือนที่พนักงานประจำได้รับ (วิเชียร วิทยุตม 2556) เมื่อพิจารณาจากอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี จึงอาจทำให้ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างนี้

สมมุติฐานที่ 3 ค่าจ้างและค่าตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่าค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยขัดแย้งกับผลงานวิจัยของสมยศ เข้มเดือน (2551) ซึ่งพบความสัมพันธ์ของค่าจ้างและค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่ารายได้ของพนักงานสัญญาจ้างรายปีนั้นอยู่ เป็นไปตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐ จึงทำให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 4 การยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญแข แสงวดี (2557) และ คารนิ ปฎิเมธิภรณ์ (2558) ซึ่งพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานสัญญาจ้างรายปีได้รับปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมและได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน จากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเหล่านี้เห็นว่าตนและงานที่ตนทำ มีผู้เห็นความสำคัญ จึงตั้งใจปฏิบัติงาน อันส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 5 ลักษณะงานที่ทำส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานที่ทำไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เมธี ไพรชิต(2556) ที่พบว่าลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน การที่ลักษณะงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น อาจเนื่องมาจากว่าลักษณะงานที่พนักงานสัญญาจ้างรายปีปฏิบัติอยู่ ณ ขณะนี้นั้น เป็นงานที่มีลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำ ไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด จึงอาจเป็นเหตุให้ลักษณะงานที่ทำไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมุติฐานที่ 6 การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสัญญาจ้างรายปี ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารคือหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ข้อค้นพบนี้ยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ เมธี ไพรชิต (2556) ลูติร์ตัน เสลาฤทธิ์, นงเยาว์ พิทักษ์, ปรีชา มุลบรรจง (2552) และสมยศ เข้มเพื่อน (2551) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานที่ 7 การฝึกอบรมพัฒนา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมพัฒนา ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสัญญาจ้างรายปี ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ของสมยศ เข้มเพื่อน (255) และวิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552) ที่พบว่า การฝึกอบรมพัฒนา มีความพบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม แม้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ จะชี้ว่าการฝึกอบรมพัฒนา มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาจาก Correlation analysis พบว่าการฝึกอบรมพัฒนา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงมีความเป็นไปได้ว่า ความสัมพันธ์ในเชิงลบดังกล่าว อาจเกิดจาก suppression variable (Conger, 1974; Padhazur, 1982) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 ดังนั้นการแปรผลความสัมพันธ์เชิงลบของสองตัวแปรนี้ จึงควรกระทำด้วยความระมัดระวัง

5.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานทั้งในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน

โดยองค์กรสามารถทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลใดที่มีอิทธิพลในการสื่อสารให้กับพนักงานในหน่วยงานและให้การส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสารให้กับพนักงานเหล่านั้นเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงในการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปแจ้งต่อเพื่อนพนักงานด้วยกัน เนื่องจากการสื่อสารที่ดีคือเครื่องมือสำคัญทั้งกับฝ่ายบริหารและพนักงานในการดำเนินงานและการคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่แจ้งข่าวที่มีทักษะเหมาะสมจะเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ช่วยลดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความไม่ไว้วางใจ และการรับรู้ความหมายที่ไม่ตรงกัน ยกตัวอย่างเช่น หากมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานขึ้นใหม่เดิมการสื่อสารจะเป็นการคิดประกาศให้ทราบโดยพร้อมเพรียงกัน

นอกจากค้นหาผู้ที่มีอิทธิพลในการเป็นกระบอกเสียงของการสื่อสารแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารในองค์กรคือการผลักดันให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนให้เพิ่มทักษะในการสอนงาน แนะนำขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ โดยหากการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่พนักงานสัญญาจ้างรายปีมีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น การที่องค์กรสามารถสร้างบรรยากาศในการสอนงานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะอันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

ในขณะที่เดียวกันการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มิใช่เพียงความร่วมมือร่วมมือในการลงมือปฏิบัติงานเท่านั้น แต่องค์กรสามารถนำกิจกรรมนอกเวลางานอาทิเช่น การจัดกิจกรรมกีฬา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกการเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายปีหรือพนักงานประจำ เนื่องจากการจัดกิจกรรมกีฬาจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แก้ปัญหา วางแผนการทำงานร่วมกันไปจนถึงการแสดงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเมื่อทำการร่วมเชียร์เพื่อนพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้เกิดติดต่อสื่อสารและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน นอกจากนี้องค์กรอาจทำการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ที่สนับสนุนให้พนักงานได้ร่วมทำกิจกรรมโดยไม่มีการแบ่งพรรคพวกจะเป็นการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนพนักงานรวมถึงระดับผู้บังคับบัญชาหัวหน้าได้อีกด้วย โดยอาจจัดแบ่งกลุ่มอาสาสมัครตัวแทนตามกิจกรรมที่จัดขึ้นซึ่ง

ประกอบไปด้วยพนักงานที่มาจากหลากหลายหน่วยงานเพื่อให้การติดต่อสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้มีโอกาสพัฒนายิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรเสริมสร้างความรู้สึกได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น อาทิ เช่น การประกวดพนักงานดีเด่น ที่เกณฑ์การคัดเลือกไม่แบ่งพนักงานตามสถานการจ้างแต่เป็นการพิจารณาจากผลการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน และประกาศในงานเลี้ยงประจำปีเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าได้รับการยอมรับถือทั้งจากเพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน ไปจนถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูงอย่างแท้จริง

3. จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมให้ผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจเกิดจาก suppression variable ดังนั้นการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ จึงควรกระทำด้วยความระมัดระวัง

4. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ดังนั้นการมุ่งเน้นในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานดังที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานสัญญาจ้างรายปีรับรู้ถึงความแตกต่างของค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตนได้รับ (เมื่อเทียบกับพนักงานประจำ) อยู่แล้ว

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยจะระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง แต่องค์กรจะต้องคำนึงถึงหลักปฏิบัติตามข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายที่ว่า นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและชีวอนามัยในการทำงาน เช่น จัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน อาทิ รองเท้านิรภัย แวนนิรภัย หน้ากากเชื่อม เพื่อเป็นการป้องกันและลดอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมถึงกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนให้มีความเสมอภาค สำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Gilmer, 1967)

นอกจากนี้อายุงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่หากในอนาคตองค์กรพิจารณาขยายระยะเวลาในการจ้างจากราย 1 ปี เป็นราย 2 ปี อาจเพิ่มความรู้สึกมั่นคงให้กับพนักงานและจงใจให้พนักงานอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้นได้

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้มีข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำข้อสรุปและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นได้เนื่องจากความแตกต่างของรูปแบบการผลิตและการจ้างงาน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์การส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงานสัญญาจ้างรายปีในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ยิ่งขึ้นไป เนื่องจากในอนาคตรูปแบบการจ้างงานเป็นสัญญาจ้างรายปีจะเป็นสิ่งที่ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมจะให้ความสนใจมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษานี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระโดยเลือกจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยในอดีตได้ชี้ให้เห็นว่ายังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิเช่น งานวิจัยของ คาริน ปฎิเมธีภรณ์(2556) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชา และนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ข้างต้น ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
3. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผล สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่อาจมิได้ให้รายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท
กาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชบัญญัติและจิตา วานิชบัญชา. (2562). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล
(พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรม
ผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล
จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จตุรงค์ นภธร.(2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิตติรัตน์ เสลาฤทธิ์ และคณะ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็น
ระบบ ของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการและพนักงานสัญญาจ้างรายปีระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษาของ บริษัท เอ เอ แอล. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยยรนเรศวร.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดารณี ปฏิเมธีภรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทวรจักร อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทวน ทองแสง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- บุญเชิด ชื่นฤดี. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- เพ็ญแข แสงวดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยต์ ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด. ปรินูญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
- วิโรจน์ ทรงนิรันดร์. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพานาโซนิ อิเล็กทรอนิกส์ อยูธยา จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2553). พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). NY: Prentice Hall.

Peterson Elmore and Plowman Grosvenor E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin

Yamane, T. (1970). *Statistics an Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill, Inc.

