

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

Factors affecting the work efficiency of company employees.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : MRA) ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และ ด้านเงินเดือน พนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้งหมด 6 ด้าน มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในภาพรวม โดยเรียงลำดับจาก ด้านที่มีผลสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน การเติบโตในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า และ การยอมรับนับถือ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยอนามัย พบว่า ปัจจัยอนามัยทั้งหมด 10 ด้าน มีตัวแปรอิสระจำนวน 6 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และ สภาพการทำงาน ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ABSTRACT

A study of factors affecting the work efficiency of company employees. Objective is to study the motivation factors that affect employee performance and to study hygiene factors that affect work efficiency of employees. The sample was 400 company employees. The research tool was a questionnaire and analyzed with a statistical program Statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation (S.D.) and Multiple Linear Regression Analysis (MRA) the study found that

1. The sample group had a high level of opinions about the motivation factors in all aspects. Sorted from the highest to lowest average as follows Work itself, Responsibility, Achievement, Growths, Recognition and Advancement respectively, therefore it can be concluded that The Company's employees had opinions on the motivational factors at a high level.

2. The sample group had a high level of opinions about hygiene factors in all aspects. Sorted from the highest to lowest average as follows Interpersonal Relations with Peers, Interpersonal Relations with Supervision, Supervision, Interpersonal Relations with Subordinators, Status, Personal Life, Job Security, Working Conditions, Company Policy and Administration and Compensations therefore it can be concluded that The Company's employees had opinions on the hygiene factors at a high level.

3. Result from the Multiple Linear Regression Analysis (MRA) found 6 motivation factors have 5 factors that affect the work efficiency of company employees. Sorted from the highest to lowest average as follows Achievement, Growths, Work itself Advancement respectively and Recognition respectively at the statistical significance level of 0.05.

4. Result from the Multiple Linear Regression Analysis (MRA) found 10 motivation factors have 6 factors Interpersonal Relations with Peers, Interpersonal Relations with Supervision, Job Security, Personal Life, Status and Working Conditions respectively at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Efficiency

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันประสิทธิภาพในการทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กรในระดับชาติและระดับนานาชาติ เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถเพิ่มรายได้ และควบคุมค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือการทำกำไรได้ตามเป้าหมาย แต่เนื่องด้วยสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนมีการแข่งขันที่มีความรุนแรงมีความต้องการแรงงานในปริมาณมาก มีโรงงานขนาดใหญ่และใช้แรงงานในปริมาณมากดำเนินกิจการในพื้นที่หลายองค์กร ประกอบกับปริมาณแรงงานมีจำนวนจำกัด และแรงงานบางส่วนเลือกที่จะไปทำงานในภาคการเกษตรมากกว่าที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดการภาวะขาดแคลนด้านแรงงาน หลายองค์กรพยายามที่จะเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อจูงใจให้พนักงานที่มีศักยภาพเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทและไม่ตัดสินใจไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ดังนั้นผู้บริหารและทรัพยากรบุคคล จึงควรพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน, 2. การยอมรับนับถือ, 3. ลักษณะของงาน, 4. ความรับผิดชอบ, 5. ความก้าวหน้า, 6.การเติบโตในหน้าที่การงาน และปัจจัยอนามัย ซึ่งประกอบด้วย 1. นโยบายการบริหาร, 2. การควบคุมดูแล, 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, 4. สภาพการทำงาน, 5. เงินเดือน, 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, 7. ชีวิตส่วนตัว, 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, 9. สถานภาพ, 10. ความมั่นคง (Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. 1959 อ้างถึงใน นิตยสาร ซีริโซติรัตน์,2560) เพื่อเป็นการรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (กฤษฎา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา สุกรีเขตร, 2564) ของพนักงาน

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยอนามัย (Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. 1959 อ้างถึงใน นิตยสาร ซีริโซติรัตน์,2560) ได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างถึงใน กฤษฎา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา สุกรีเขตร, 2564) ของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

2. ปัจจัยนามัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยนามัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยนามัย (Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. 1959 อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560) ประกอบด้วย 16 ตัวแปร

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า และ การเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยปัจจัยนามัย นโยบายการบริหาร, การควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, สภาพการทำงาน, เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สถานภาพ และ ความมั่นคง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา สุกรีเขตร, 2564) ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ และด้านเวลา
ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท

2) เนื่องจากจำนวนประชากรไม่สามารถกำหนดประชากรได้อย่างชัดเจนจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน ที่ค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 โดยอ้างอิงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางทาโร ยามาเน่ (Taro Yamene, 1973)

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยอนามัยในการทำงาน โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inference Statistics)

1. วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่ง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ หรือ Multiple regressions.

2. วิเคราะห์ปัจจัยการบำรุงอนามัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ หรือ Multiple regressions.

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 217 คนคิดเป็นร้อยละ 54.20 ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดคือ 31-40 ปี จำนวน 194 คนคิดเป็น 48.50, สถานภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือโสด จำนวน 264 คนคิดเป็นร้อยละ 66.00, ระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 292 คนคิดเป็นร้อยละ 73.00, และระดับรายได้ที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดคือ 15,001-20,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

สรุประดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 4.04 โดยที่พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท สูงสุดคือมีค่า Mean = 4.19 รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่า Mean

= 3.99 และ งานที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีค่า Mean = 3.94

- ลำดับที่ 2 คือด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.99 โดยที่พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานล่วงเวลา โดยที่พนักงานสามารถทำงานล่วงเวลาได้ แม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ สูงสุดคือมีค่า Mean = 4.11 รองลงมาคือ พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆที่มีความสำคัญ โดยมีค่า Mean = 3.94 และ พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีขอบเขตที่ ชัดเจน Mean = 3.91

- ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.98 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานได้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา สูงที่สุด คือค่า Mean = 4.08 รองลงมาคือ การที่พนักงานบริษัทสามารถแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างดี มีค่า Mean = 3.94 และ พนักงานบริษัทสามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Mean = 3.92

- ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.95 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่พนักงานแก้ไขปัญหาในการทำงานจนประสบความสำเร็จ สูงสุด คือมีค่า Mean = 4.00 รองลงมาคือพนักงานสามารถทำงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนการทำงาน อย่างชัดเจน Mean = 3.94 และ พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่า Mean = 3.90

- ลำดับที่ 5 คือ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.80 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด คือมีค่า Mean = 3.89 รองลงมาคือการที่พนักงานบริษัทได้รับการยกย่องชมเชยในงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือมีค่า Mean = 3.77 และ พนักงานบริษัทได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน Mean = 3.72

- ลำดับที่ 6 คือ ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.42 พนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้า สูงที่สุด มีค่า Mean = 3.58 รองลงมาคือพนักงานให้ความสำคัญกับการรับโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงาน มีค่า Mean = 3.47 และ พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน มีค่า Mean = 3.21

สรุประดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอันห้าของพนักงานบริษัท

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอันห้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64) ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านการควบคุมดูแล, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านสภาพในการทำงาน, ด้านเงินเดือน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน, ด้านชีวิตส่วนตัว, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ด้านสถานภาพ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 4.07 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับว่าพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน จนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Mean = 4.11) รองลงมาคือพนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่เพื่อนร่วมงาน มีกิริยา วาจาที่ดีในการติดต่อสื่อสาร (Mean = 4.07) และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน (Mean = 4.02)

- อันดับที่ 2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.90 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน (Mean = 3.91) รองลงมาคือ หัวหน้างานของที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี (Mean = 3.91) และ การที่หัวหน้างานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเสมอภาค (Mean = 3.90)

- อันดับที่ 3 คือ ด้านการควบคุมดูแล พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.86 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค (Mean = 3.86) รองลงมาคือการที่ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (Mean = 3.86) และ การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตาม กำกับดูแลการทำงานของท่าน เช่น ให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือในการทำงาน (Mean = 3.85)

- อันดับที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.83 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่พนักงานเป็นที่เคารพนับถือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Mean = 3.86) รองลงมาคือการที่พนักงานบริษัทสามารถแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เมื่อมีปัญหา (Mean = 3.86) และ พนักงานได้ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเข้าทำงานดี (Mean = 3.76)

- อันดับที่ 5 คือ ด้านสถานภาพ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.75 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับความพอใจในตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน มากที่สุด (Mean = 3.75) รองลงมาคือการที่พนักงานได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (Mean = 3.75) และ การที่พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับ (Mean = 3.74)

- อันดับที่ 6 คือ ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.60 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่พนักงานสามารถมีการวางแผนอนาคตให้ตนเอง สูงที่สุด (Mean = 3.68) รองลงมาคือการที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน และสถานที่ทำงาน มีผลต่อการทำงานของท่าน (Mean = 3.62) และ ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทในปัจจุบันมีผลมาจากการทำงานให้กับบริษัท ทำให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Mean = 3.51)

- อันดับที่ 7 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.60 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นว่าชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของบริษัทมีความมั่นคง (Mean = 3.69) สูงที่สุด และรองลงมาคือ การทำงานในบริษัทนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน (Mean = 3.68) และ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน (Mean = 3.44)

- อันดับที่ 8 คือ ด้านสภาพในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.46 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับ อาคารสถานที่ที่มีความสะอาดเป็นสัดส่วน (Mean = 3.58) มากที่สุด รองลงมาคือ การที่สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง ระดับเสียง การระบายอากาศ และอุณหภูมิเหมาะสม (Mean = 3.43) และ การที่อุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี ในการทำงาน มีเพียงพอ สะดวกต่อการทำงาน (Mean = 3.38)

- อันดับที่ 9 คือ ด้านนโยบายการบริหาร พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า Mean = 3.30 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารในบริษัทของท่านเป็นระบบ ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม (Mean = 3.40) สูงที่สุด รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารบริษัทของท่านง่ายต่อการนำไปทำ (Mean = 3.29) และ บริษัทของท่านมีโครงสร้างการทำงานเหมาะสมกับสภาพงาน (Mean = 3.20)

- อันดับที่ 10 คือ ด้านเงินเดือน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า Mean = 3.07 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่พนักงานบริษัทได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถสูงที่สุด (Mean = 3.10) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โบนัส ค่าช่วยเหลือเรื่องค่ารักษาพยาบาล (Mean = 3.06) และ การที่พนักงานได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ (Mean = 3.05)

สรุประดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 คุณภาพของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.91 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่หัวหน้างานมีความพอใจกับผลการทำงานของท่านเป็นอย่างมาก Mean = 3.94 มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานให้ความสนใจกับความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง คุ่มค่าในการทำงาน Mean = 3.93 และ พนักงานบริษัทสามารถทำงานสำเร็จได้ตามมาตรฐานในระยะเวลารวดเร็ว Mean = 3.88

- อันดับที่ 2 ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.88 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่พนักงานมีความรู้ ทักษะในการใช้อุปกรณ์

เครื่องมือในการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว Mean = 3.90 มากที่สุด รองลงมาคือการทำงานที่พนักงานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น Mean = 3.88 และ พนักงานสามารถใช้เวลาในการดำเนินงานได้ตามแผนงานที่กำหนด Mean = 3.85

- อันดับที่ 3 ด้านปริมาณงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า Mean = 3.75 พนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับการที่พนักงานสามารถทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทัน ตามกำหนดเวลา Mean = 3.91 มากที่สุด รองลงมาคือปริมาณงานที่ทันทรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจ ของหน่วยงาน Mean = 3.78 และ การที่ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา Mean = 3.55

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่าความสำเร็จในการทำงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ การเติบโตในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถพิจารณาสมมติฐานรายด้านได้ดังต่อไปนี้ ด้านคุณภาพ พบว่าความสำเร็จในการทำงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ การเติบโตในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านปริมาณ พบว่า การเติบโตในหน้าที่การงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน และ ลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านเวลา พบว่าลักษณะของงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ การเติบโตในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน และ ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยยอนามัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และ สภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถพิจารณาสมมติฐานรายด้านได้ดังต่อไปนี้ ด้านคุณภาพ พบว่า ความมั่นคง มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ สถานภาพ ชีวิตส่วนตัว และ สภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านปริมาณ พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ สภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านเวลา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคง และ สถานภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของพนักงานบริษัทนั้นน้อยม่นะกับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจึงพบว่า ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผน หรือกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานเป็นกำลังหลักขององค์กร การที่ผลของแบบสอบถามที่ออกมาแล้วไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพนั้นมาจากการที่พนักงานส่วนใหญ่ที่นั้นได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกันทั้งหมด จนไม่เกิดความแตกต่างจนก่อให้เกิดความพยายาม จึงควรมีการพิจารณาการจ่ายเงินเดือน หรือการนำระบบแรงจูงใจต่าง ๆ มาใช้เพิ่มเติมเพื่อสร้างให้เงินเดือน ค่าจ้าง เงินรางวัลจากแรงจูง สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่เพิ่มให้พนักงานง่ายที่สุดและการเพิ่มนั้นควรเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

2. จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ สามารถปฏิบัติจนแล้วเสร็จได้จริงตามเวลาที่ได้วางแผนเอาไว้ หรือแม้แต่การที่ให้โอกาสพนักงานในการกำหนดเป้าหมายของปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานต่าง ๆ ของพนักงานเอง

เอกสารอ้างอิง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และ

ไซเท็กซ์ จำกัด.

ไมเคิล คอมแจน (2539).การจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2565 . สืบค้นจาก

http://www.tatc.ac.th/external_newsblog.php?links=8363.

พนัส หันนาคณี. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ Organization and Management. พิมพ์

ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

สิริอร วิชชาวุธ. (2547). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:

เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.

ลักขณา สิริวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิริพรจันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษฎดา เขียววัฒนสุข และและ ปริญญา สุกรีเขตร. (2564). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของ*

ตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่15. ฉบับที่ 40.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.* กรุงเทพฯ

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตร.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไกรเฮส
ยาม*

จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ธนัษพร สุทธิศันสนีย์. (2564). *ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of
needs*

ลูกคำต้องการอะไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2565. สืบค้นจาก

<https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of- needs/>.

- นิตญา วิมูล. (2554). *ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)*. สืบค้นจาก <http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2565.
- บุศญา บุญอนันต์. (2558). *แนวคิดและทฤษฎี Harrington Emerson*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2565 สืบค้นจาก <http://wirotsriherun1.blogspot.com/2015/08/15-harrington-emerson.html> .
- เจตพล์ ดวงสงค์. (2553). *ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2565 . สืบค้นจาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Harrington, E. (1913) *Twelve Principles of Efficiency*. New York; The Engineering Magazine.
- Herzberg F, Snyderman BB. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Plowman and Peterson. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.