

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

นางสาวธนิศา ตันสกุล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Influencing Employees' Work Efficiency of MM
Logistics Company Limited, Ranong Branch**

Miss Thanika Tansakul

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง
ชื่อและนามสกุล นางสาวธนิศา ต้นสกุล
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ไต้

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

ผู้ศึกษา นางสาวธนิศา ต้นสกุล รหัสนักศึกษ 2613000575 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงใจของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง และ (4) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง จำนวน 103 คน หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานที่บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (4) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.5 และปัจจัยค่าจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.5

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title: Factors Influencing Employees' Work Efficiency of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch
Author: Miss Thanika Tansakul; **ID:** 2613000575; **Degree:** Master of Business Administration
Independent Study Advisor: Dr.Kal Pinkesorn; **Academic Year:** 2020

Abstract

The objectives of this study were to (1) study an opinion level of motivation factors of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch; (2) to study an opinion level of hygiene factors of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch; (3) to study an opinion level of work efficiency of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch; and (4) to test an influence of motivation factors and hygiene factors on work efficiency of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch.

This study was an exploratory research. The population used in the study was 103 employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch. The unit used for analysis was at an individual level. The research tool was a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, population standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that (1) the opinion level of motivation factors of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch was at a high level. (2) The opinion level of hygiene factors of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch was at a high level. (3) The opinion level of overall work efficiency of employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch was at a high level. (4) Motivation factors in terms of work achievement, respect, and work progress had a statistically significant influence on work efficiency of the employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch at the 0.05 level. They could jointly predict work efficiency of employees at 39.5 percent. The salary and welfare of hygiene factors had a statistically significant influence on work efficiency of the employees of MM Logistics Company Limited, Ranong Branch at the 0.05 level, and they could jointly predict work efficiency at 28.5 percent.

Keywords: Motivation Factor, Hygiene Factor, Work Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้วิจัย

ธนิกา ตันกสุล
กรกฎาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากร	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	35
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะการวิจัย	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	82
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	83
ภาคผนวก ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ค การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุ	103
ประวัติผู้ศึกษา	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	28
ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	31
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	37
ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	38
ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	40
ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	42
ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	45
ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	46
ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	48
ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	50
ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน	51
ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	53
ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง.....	57
ตารางที่ 4.15	การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.16	การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	36
ตารางที่ 4.17	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	65



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
------------	--------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทุกๆด้าน ทั้งพนักงาน ผู้บริหาร วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรต่างๆซึ่งต้องมีศักยภาพและคุณภาพที่ดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆสถานการณ์ ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงพยายามที่จะพัฒนาทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ให้ทันกับยุคสมัยเพื่อการคงอยู่ในโลกธุรกิจ โดยปัจจุบันองค์กรต่างๆได้หันมาให้ความสำคัญกับคนในฐานะผู้ปฏิบัติงานหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กรของตนมากขึ้นเพราะความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการบริหารงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคล การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้นต้องเริ่มตั้งแต่นั้นตอนการสรรหาพัฒนา ฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อรรถพร คงเขียว,2554)

ความสำเร็จขององค์กรนั้นพนักงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากพนักงานมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วทันเวลาและถูกต้องก็จะช่วยขับเคลื่อนให้กิจการสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้ ในขณะที่เดียวกันหากพนักงานเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถแต่ขาดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีองค์กรอื่นที่เข้ามาเสนอผลตอบแทน สวัสดิการที่ดีกว่าหรือมากกว่าก็อาจทำให้เกิดการลาออกจากงานเดิมได้ ซึ่งผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึงสำหรับการพิจารณางาน แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงในองค์กรไว้ได้ในระยะยาว ดังนั้นองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจอื่นๆ และคำนึงถึงเหตุผลที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูงไม่อยากจะเปลี่ยนงาน เกิดความรัก ความผูกพัน และความสุขที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (ณัฐกานต์ หนูดวง,2558)

ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและความพยายามที่จะทำงานให้กับ

องค์การอย่างเต็มที่ด้วยความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การและยังก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การรวมถึงยังช่วยลดการลาออกของพนักงานได้ (อรรถพร คงเขียว,2554)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ การที่บุคลากรภายในองค์การจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสถียรภาพในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมาก

บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเป็นบริษัทอิสระเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทั้งบนบกและนอกชายฝั่งในประเทศไทย พม่า กัมพูชา และมาเลเซีย บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ที่เป็นผู้บุกเบิกให้บริการที่ครบวงจรให้กับ บริษัท ออย แอนด์ แก๊ส จำกัด ทีมงานของเราที่กำลังมองหาเทคโนโลยีใหม่เพื่อปรับปรุงกิจกรรมของเราให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด หวังให้ธุรกิจมีการเจริญเติบโตและพัฒนาให้เป็นหนึ่งในกลุ่มลอจิสติกส์ที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีการบริการขนส่ง การเก็บรักษาและการส่งมอบผลิตภัณฑ์สำหรับอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ โดยต้องมีทีมผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงเพื่อการให้บริการและตรงตามความต้องการของลูกค้ารวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยเพื่อให้การขนส่งสินค้าและบริการส่งถึงผู้ใช้ปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าขึ้น ณ ขณะนี้บริษัทนี้มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 103 คน ซึ่งมีหน้าที่ประจำในออฟฟิศ ทำงานในหน่วยงาน และประจำในส่วนงานของลูกค้า ซึ่งทางผู้บริหารได้แลเห็นคุณค่าของพนักงานทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์รวมถึงเป็นส่วนช่วยในการสร้างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนให้กับพนักงาน โดยร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ในนานที่สุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

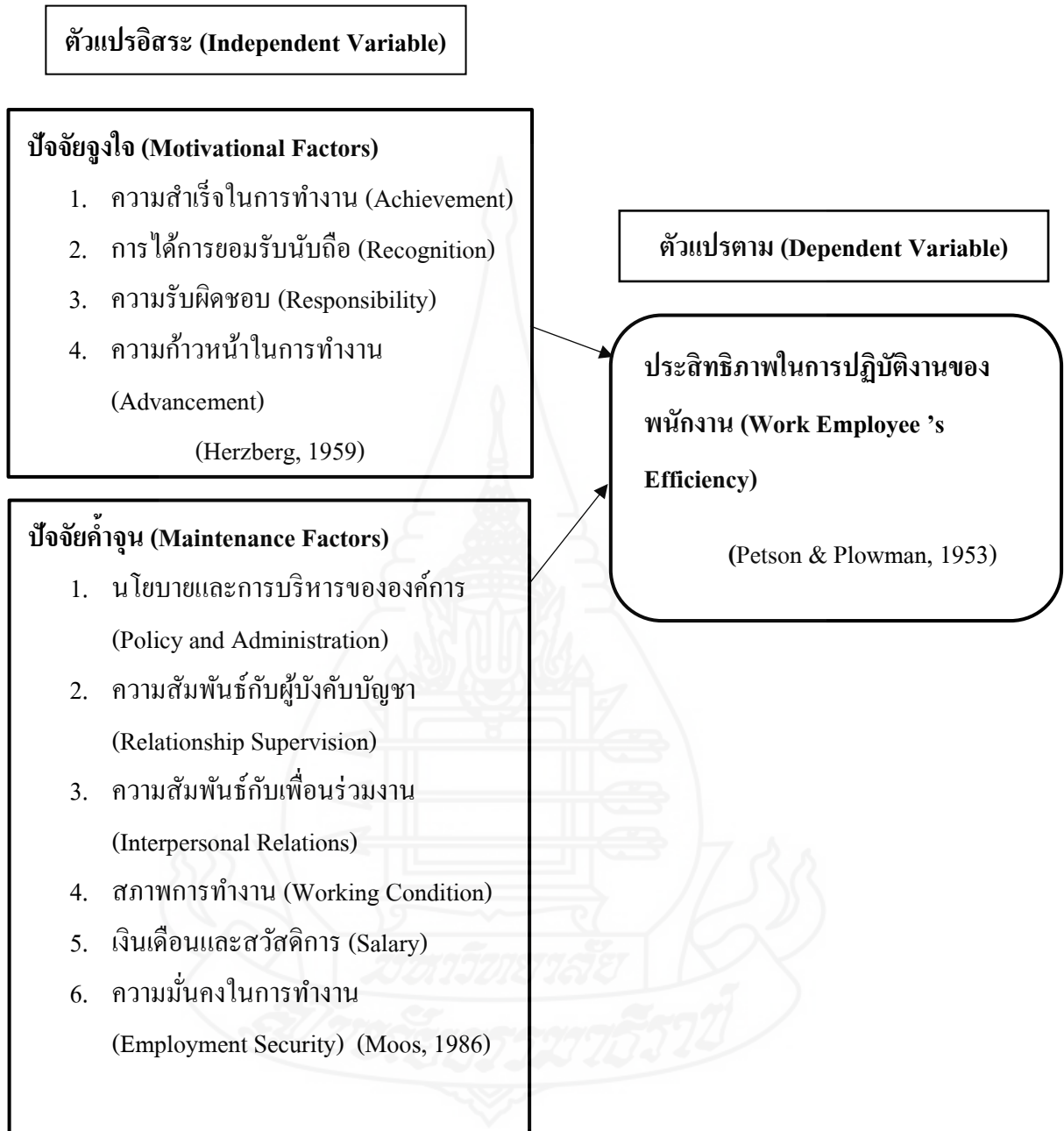
2.3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

2.4 เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง สามารถนำเสนอด้งภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง จำนวน 103 คน ข้อมูล ณ วันที่ 6 มกราคม 2564 (จตุรัส ช่างประดิษฐ์, 2564) หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2564 ถึง วันที่ 8 มิถุนายน 2564 ระยะเวลารวม 50 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน

6.2 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ

นับถือนี่ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

6.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ

6.6 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

6.7 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือ การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน

6.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship Supervision) หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา บัญชาใช้ในงานบริหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถ แก้ปัญหาต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

6.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6.10 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สดส่วน ปริมาณ และจำนวนบุคคลกรที่ปฏิบัติ

6.11 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับเงินเดือน รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

6.12 ความมั่นคงในการทำงาน (Employment security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์การและหน่วยงาน

6.13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการทำงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับ ผลงานที่ได้รับความพึงพอใจของผู้รับบริการรวมถึงบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contribution) จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยก่อให้เกิดการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contribution) การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ดวงพร หุตะเสวี (2544 : 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสถานะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายในเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548 : 14) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งใดๆที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดย

เฉพาะที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะมุ่งใจพนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากการความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง

1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548, น. 90-91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่ได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขึ้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other) (อำนวยการชัย บุญศรี, 2556) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน

2. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในงานบริหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถ แก้ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผลได้ทันทั่วถึงและเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สดชื่น ปริมาณ และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้ที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

7. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラバドที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

เซอร์ชเบอร์ก ให้ความเห็นว่า ปัจจัยค่าจุน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ปัจจัยค่าจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที

ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนเพียงใด ก็เป็นเพียงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1960) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการบริหารไว้ 2 แบบ คือ ทฤษฎี X มีลักษณะเป็นเผด็จการ ทฤษฎี Y มีลักษณะของส่วนร่วม ซึ่งทฤษฎี X และทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้ (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี, 2556)

- ทฤษฎี X (Theory X) กล่าวว่า

- ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

- วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือการขู่บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อใช้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

- คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

- ทฤษฎี Y (Theory Y) กล่าวว่า

- ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

- ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการขู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่มีส่วนผูกพัน

- มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมในการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

สรุปว่า แมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1960) เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น ถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ X มากกว่าลักษณะ Y ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (Closed Control) แต่ถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ Y มากกว่าลักษณะ X ต้องให้อิสระควบคุมตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้นจะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้นอย่างไรเมื่อไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Ryan และ Smith (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานในแง่บวก ซึ่งสามารถพิจารณาจากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นๆ เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีม รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงาน ที่เป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงาน ได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co – Operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น
8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาคัดไหนที่ต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข
9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่
10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter – Group Relations) คือ การทำงานที่มีอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวว่า ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ในหมู่สมาชิกและผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญคือ

1. ความรับผิดชอบและความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันใน 3 ลักษณะ คือ

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

- มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

- มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้องค์การ

2. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก ให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. สิ่งที่อำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รวมทั้งการมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สามซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข่าวสารย้อนกลับ แก้ไข แก้ปัญหาความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่าบุคลากรในองค์การมีความสำคัญอย่างสูงในการปฏิบัติงานที่ดี ถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงที่สุด ย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์การนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง การผลักดัน ชักนำ หรือ โน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงาน

3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด เดิมเป็นบริษัท เอ็มเอ็ม เอสวีเอส กรุ๊ป โดยมีผู้ที่ก่อตั้งบริษัทในเครือ เอ็มเอ็ม เอสวีเอส กรุ๊ป คือคุณศรีศักดิ์ วิศิษฎ์พงศ์ เป็นประธานกรรมการบริหารบริษัทในเครือ เอ็มเอ็ม เอสวีเอส กรุ๊ป (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

ในปี ค.ศ. 1999 บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเป็นบริษัทอิสระ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทั้งบนบก และนอกชายฝั่งในประเทศไทย พม่า กัมพูชา และมาเลเซีย เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ เป็น บริษัท ลอจิสติกส์ ที่เป็นผู้บุกเบิกให้บริการที่ครบวงให้กับ บริษัท ออย แอนด์ แก๊ส ทีมงานของเราที่ เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ กำลังมองหาเทคโนโลยีใหม่เพื่อปรับปรุงกิจกรรมของเราและปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งของบริษัท และของลูกค้า เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ ให้มีการเติบโตและการพัฒนาให้เป็นหนึ่งใน บริษัท ลอจิสติกส์ ที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

โดยมีการบริการขนส่งการเก็บรักษาและการส่งมอบผลิตภัณฑ์สำหรับอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซต้องมีทีมผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง ซึ่งให้บริการแก่อุตสาหกรรมโดยการสร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยและความปลอดภัย เพื่อให้ น้ำมันและก๊าซสามารถเข้าถึงผู้ใช้ปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 ก็มีการให้บริการชั้นนำหลากหลายของการบริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานน้ำมันและก๊าซในประเทศไทยและพื้นที่โดยรอบ กลุ่มบริษัทของเราได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานน้ำมันและก๊าซมานานกว่า 35 ปี แต่ละบริษัทมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการบางอย่างเพื่อให้บริการอย่างผู้เชี่ยวชาญกับประสบการณ์หลายปีมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพความปลอดภัยและประสิทธิผล ฐานของเรามีการวางกลยุทธ์ในพื้นที่สำคัญขึ้นและลงประเทศและในพอร์ตที่สำคัญ ฐานของเรามีความพร้อมอย่างเต็มที่ที่จะจัดการกับทุกขนาดของสินค้าและสนับสนุนการดำเนินงาน (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาสงขลา ได้มีการให้บริการในหลายส่วนงาน ซึ่งจะมีกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันไปดังนี้ (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

Logistics ในส่วนงานของลอจิสติกส์นั้นจะมีการแยกไปตามการให้บริการโดยจะมี

1.1 การขนส่งสินค้าและการส่งต่อ มีบริการขนส่งทางถนนหลากหลายประเภทและมีวัสดุทุกประเภท การจัดส่งแต่ละครั้งจะได้รับการดูแลอย่างดี ไม่ว่าจะขนาดของสินค้าจะเล็กหรือใหญ่ ลูกค้าของจะได้รับการประโยชน์จากประสบการณ์และความเป็นมืออาชีพสำหรับกระบวนการจัดส่งที่ไร้ที่ติ และจัดการส่งจากการไหลคคอนเทนเนอร์และสินค้าขนาดใหญ่กับผู้ให้บริการที่สำคัญต่างๆ นอกจากนี้ยังมีบริการขนถ่ายสินค้าทุกชนิดและบริการกำลังคนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน มีการจัดเตรียมการจัดส่งสินค้าจัดส่งจัดส่งคลังสินค้าและจัดจำหน่าย การเคลื่อนย้ายสินค้าเข้าและออกจากคลังสินค้า และมีกำลังการของรถบรรทุก รถพ่วง รถยกและอุปกรณ์ประเภทต่างๆ บริการขนส่งแบบครบวงจรที่ออกแบบตามความต้องการของลูกค้า

1.2 Customs Clearance เอ็มเอ็ม โลจิสติก มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี

เป็นตัวแทนดำเนินพิธีการทางศุลกากรมืออาชีพ บริการเดินพิธีการศุลกากรโดยมีทีมงานของเจ้าหน้าที่พิเศษและการฝึกอบรมอย่างพร้อมทั้งประสบการณ์ สามารถนำเสนอในเวลาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับทั้งบริการพิธีการศุลกากรขาเข้าและขาออกเช่นเดียวกับที่ปรึกษาและแก้ปัญหาให้กับลูกค้า ทีมงานได้รับการฝึกฝนอย่างมากในการแก้ปัญหาให้กับลูกค้าและอยู่ตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อตอบสนองต่อประเด็นเร่งด่วนใด ๆ ที่อาจมาถึง

1. Yards & Warehouses คลังสินค้าของเรามีการติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีที่สุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบนบกและสถานที่จัดเก็บสำหรับบริษัททั่วโลกที่ทำงานในประเทศไทยและประเทศโดยรอบทั้งหมด คลังสินค้าจะถูกสร้างขึ้นมาเพื่อความต้องการของลูกค้าและทีมงานการบำรุงรักษาพร้อมและรอยต่อที่จะแก้ปัญหาและทางเทคนิค / ปัญหาโครงสร้างที่อาจเกิดขึ้น (บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด, 2562)

2. Manpower คือ แรงงานที่มีทักษะในการทำงานให้กับแท่นเจาะเพื่อสนับสนุนการขุดเจาะนอกชายฝั่งในอ่าวไทย ฐานข้อมูลการสรรหาบุคลากรของเรามีการอัปเดตเป็นประจำทุกวันพร้อมกับบุคลากรที่มีทักษะสูงในการปฏิบัติงานนอกชายฝั่งตลอดจนการปฏิบัติงานบนฝั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันเรามีพนักงานที่ทำงานนอกชายฝั่งและบนบกสำหรับบริษัทระดับโลกที่ดำเนินงานในภูมิภาคนี้ โดยกระบวนการทำงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานของลูกค้าที่ได้รับการว่าจ้างและยังมีอีกบางส่วนที่ประจำการอยู่ส่วนหนึ่งของพื้นที่ลูกค้า (บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด, 2562)

3. Oil and Gas Services เป็นการสนับสนุนอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ โดยจะมีบริการที่มีคุณภาพหลากหลายประเภทเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจบนบกและนอกชายฝั่งในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ให้ความช่วยเหลือโครงการขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซที่กำลังเติบโตในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ชีพิต และยังมีเพิ่มเติมสำหรับลูกค้าในการใช้บริการฟรี โฆษณามีการนำเสนอในราคาที่แข่งขันได้มากกับการให้บริการทางศุลกากร (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

4. Catering เป็นหนึ่งในบริการจัดเลี้ยง ซึ่งจะเป็นการให้บริการอาหารแก่ลูกค้าเรือจำนวนหลายร้อยคนในแท่นขุดเจาะในการใช้ชีวิตนอกชายฝั่ง มีการคัดเลือกทีมงานที่มีประสบการณ์มากที่สุดซึ่งจะเปลี่ยนส่วนผสมที่ดีที่สุดและสดใหม่ให้กับอาหาร ซึ่งจะมีบริการทั้งที่แท่นขุดเจาะที่ดำเนินงานในประเทศไทยและพม่า (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

5. Drilling Waste Management การจัดการขยะมูลฝอย การจัดการของเสียจากการเจาะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ การลดการใช้ประโยชน์ การรีไซเคิล / นำกลับมาใช้ใหม่ และการกำจัดทิ้ง โดยมีเทคโนโลยีและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อจัดการกับของเสียจากการขุดเจาะสำหรับลูกค้า ซึ่งเทคโนโลยีความร้อนเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีที่รู้จักกันดีที่สุดซึ่งใช้อุณหภูมิสูงเพื่อทำลายวัสดุที่ปนเปื้อนจากไฮโดรคาร์บอน การบำบัดด้วยความร้อนคือการบำบัดที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการทำลายสารอินทรีย์และลดปริมาณและความคล่องตัวของวัสดุนินทรีย์ เช่น โลหะและเกลือ โดยการจัดการเสียการขุดเจาะเป็นไปตามกฎหมายของท้องถิ่นและสากล (บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด,2562)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน

เสกสรร อรกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานของบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ วัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงาน

ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษาของบงคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากกองบงคับการตำรวจเป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลประชาชนเมื่อได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานอันเป็นแรงจูงใจที่ดีในการดำเนินงานต่อไป

4.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษาของบงคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากกองบงคับการตำรวจเป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลประชาชนเมื่อได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานอันเป็นแรงจูงใจที่ดีในการดำเนินงานต่อไป

เมธิ ไพโรจิต (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยการยอมรับนับถือ และปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ธัญกรณ์ ราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.3 ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ

ธัญณัฐ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะ พนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ วัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียว

4.4 ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้า

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้เงินเดือนและสวัสดิการสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ชญ์ณัฏช์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะ พนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โชติกา ระโต (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อรสุดา ดุติตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อ

องค์การ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีสัมพันธกับระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ธนัญกรณ์ ราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.5 ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

สุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ – ไฮเทค จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหารงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพ ของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน เพื่อน อายุของ พนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ศิริวิษณุ เวชกิจ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกอง ช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งาน ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ปัจจัยด้าน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้าน งบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ

4.6 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สมยศ แยมเดือน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการในบริษัท ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน

เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความเห็นว่าเมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดีและน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี

สุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ – ไฮเทค จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพ ของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพื่อน อายุของ พนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ

ธนัญกรณ์ ราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมทบ ไสลชัย (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อ

การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบุกบาก จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

ชนัญกรณ์ ราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.8 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ชญัญณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควร พิจารณาลักษณะ พนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน

เมธิ ไพรัชิต (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยการยอมรับนับถือ และปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

นัยนา สุภาพ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พี เอส อินทรูเม้นท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี เอส อินทรูเม้นท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด

ชนัญกรณ์ ราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.9 ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

นันทวรรณ ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไปในทิศทางเดียวกัน

มณฑิรา มาศเมธา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล กัลยน้ำไท 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความตั้งใจที่คงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล กัลยน้ำไท 1 อยู่บนระดับปานกลาง พนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกัลยน้ำไท 1

4.10 ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้เลื่อน
ขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้เงินเดือนและสวัสดิการสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้พนักงานมีขวัญ
และกำลังใจใน

อรรถสิทธิ์ ต้นตัญญู (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน
ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
ทำงานมากขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ ซึ่งวิธีการในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง จำนวน 103 คน ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ (Officer) 20 คน หัวหน้างาน (Foreman) 15 คน พนักงานทั่วไป (Rigger) 51 คน และ พนักงานขนส่ง (Transport) 17 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563 (สุตารีย์ ช่างประดิษฐ์, 2563)

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (ตำแหน่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เจ้าหน้าที่ (Officer)	20
หัวหน้างาน (Foreman)	15
พนักงานทั่วไป (Rigger)	51
พนักงานขนส่ง (Transport)	17
รวม	103

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานจำนวน 103 คน โดยโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานนับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก และแผนกงานที่ทำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยก้าวทัน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามบางส่วนของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากการนำแบบสอบถามของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งได้หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์การวิจัย หรือ IOC แล้ว พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตาม

วัตถุประสงค์การวิจัย ตั้งแต่ 0.66 – 0.96 โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and others, 2006) จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501-0.848 (ภาคผนวก ข)

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างของบริษัทเอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Crombach, 1984 : 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.718 - 0.855 (ภาคผนวก ข)

2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เพื่อพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการค่าสหพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) จากการตรวจสอบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.401-0.755 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ความสำเร็จในการทำงาน	0.520-0.683	0.797	0.408-0.495
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.518-0.653	0.761	0.412-0.593
ความรับผิดชอบ	0.519-0.647	0.782	0.504-0.674
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.749-0.561	0.726	0.434-0.550
นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.503-0.584	0.781	0.405-4.484
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.544-0.812	0.843	0.460-0.574
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.501-0.739	0.718	0.401-0.499
สภาพการทำงาน	0.528-0.682	0.762	0.408-0.479
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.570-0.740	0.834	0.414-0.484
ความมั่นคงในการทำงาน	0.551- 0.697	0.734	0.415-0.484
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.502-0.848	0.855	0.426-0.755

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง จำนวน 103 คน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondly Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์ให้กับพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ทั้งบริษัท โดยแยกเป็นตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ (Officer) จำนวน 20 ฉบับ หัวหน้างาน (Foreman) จำนวน 15 ฉบับ พนักงานทั่วไป (Rigger) จำนวน 51 ฉบับ และ พนักงานขนส่ง (Transport) จำนวน 17 ฉบับ หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานนับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก และแผนกงานที่ทำ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการดำเนินการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 121)

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

4.3 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ ด้าน

นโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย และมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (วารางคณา จันทรัง, 2561 : 14) ดังนี้

4.3.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) ซึ่งตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการตรวจสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วารางคณา จันทรัง, 2561: 18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1 และ ภาพที่ 3.2)

4.3.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญ จากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วารางคณา จันทรัง, 2561 : 20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1 และ ภาพที่ 3.2)

4.3.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity) เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.202-0.660 แล้วจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2559) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.323-2.593 นั้นหมายความว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.5)

4.3.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) โดยสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ (วารางคณา จันทรัง, 2561: 19) จากการ

ทดสอบพบว่าแผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.3 และภาพที่ 3.4)

4.3.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ซึ่งตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่าค่า Residual เท่ากับ 0.000 แล้วจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin-Watson จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 (ตารางคณา จันทร์คง, 25611 : 18) จากการทดสอบพบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.915 และ 1.582 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.6)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง
6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานนับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก และแผนกงานที่ทำ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=103)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	69	67.00
1.2 หญิง	34	33.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 20 ปี	0	0.00
2.2 21 – 30 ปี	41	39.80
2.3 31 – 40 ปี	44	42.70
2.4 41 – 50 ปี	18	17.50
2.5 51 – 59 ปี	0	0.00
2.6 60 ปีขึ้นไป	0	0.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	24	23.30
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	36	35.00
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	12	11.60
3.4 อนุปริญญา / ปวส.	29	28.20
3.5 ปริญญาตรี	2	1.90
3.6 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	0	0.00
4. ประสบการณ์ทำงานนับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก		
4.1 ไม่ถึง 1 ปี	11	10.70
4.2 1 – 5 ปี	74	71.80
4.3 6 – 9 ปี	13	12.60
4.4 10 ปีขึ้นไป	5	4.90
5. แผนกงานที่ทำ		
4.1 เจ้าหน้าที่	32	31.10
4.2 หัวหน้างาน	9	8.70
4.3 พนักงานทั่วไป	54	52.40
4.4 พนักงานขนส่ง	8	7.80

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน (ร้อยละ 67.00) และเพศหญิง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 33.00) มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 42.70) รองลงมา มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 39.80) จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36 คน (ร้อยละ 35.00) รองลงมาการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 29 คน (ร้อยละ 28.20) มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 71.80) รองลงมา 6 – 9 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 12.60) และเป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 54 คน (ร้อยละ 52.40) รองลงมาเป็น เจ้าหน้าที่ จำนวน 32 คน (ร้อยละ 31.10)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (n=103)

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	0.50	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	0.55	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.88	0.57	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.88	0.58	มาก	3
รวม	3.98	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.50$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.55$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.58$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.57$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
จูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
1. ท่านรับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย								
บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ในแผนงาน ขององค์กรทุก ประการ	27 (26.20)	68 (66.00)	8 (7.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.18	0.56	มาก
2. ท่านมีความ ภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับจน สำเร็จ	48 (46.60)	46 (44.70)	9 (8.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.64	มาก ที่สุด
3. ผลงานของท่านมี คุณค่าและมีประโยชน์ ต่อองค์กร	34 (33.00)	61 (59.20)	8 (7.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.59	มาก ที่สุด
4. ท่านได้รับการ ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน เรื่อง ความคิดและ ข้อเสนอแนะ	29 (28.20)	48 (46.60)	22 (21.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.73	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผลการทำงานของ ท่านประสบผลสำเร็จ และได้รับคำชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาร่วมถึง เพื่อนร่วมงาน	29 (28.20)	44 (42.70)	30 (29.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.76	มาก
	รวม					4.18	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ ($\mu = 4.38$ $\sigma = 0.64$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร ($\mu = 4.25$ $\sigma = 0.59$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานขององค์กรทุกประการ ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.56$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เรื่องความคิดและข้อเสนอแนะ ($\mu = 4.11$ $\sigma = 0.73$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทำงานของท่านประสบผลสำเร็จและได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาร่วมถึงเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.99$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 จูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=103)

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับการยอมรับใน								
ความสามารถเมื่อได้ ปฏิบัติตัวอย่างใดอย่าง หนึ่งบรรลุผลสำเร็จ	40 (38.80)	43 (41.70)	19 (18.40)	1 (1.0)	0 (0.00)	4.18	0.76	มาก
2. ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา								
	28 (27.20)	50 (48.50)	23 (22.30)	2 (1.90)	0 (0.00)	4.01	0.76	มาก
3. ท่านมีความคิดเห็นที่ ได้รับการยอมรับนับ ถือจากเพื่อนร่วมงาน								
	24 (23.30)	47 (45.60)	30 (29.10)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.90	0.77	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับใน								
ความสามารถเมื่อได้ ปฏิบัติตัวอย่างใดอย่าง หนึ่งบรรลุสำเร็จ	24 (23.30)	52 (50.50)	25 (24.30)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.95	0.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
5. ท่านได้รับความ เชื่อถือและไว้วางใจให้ ช่วยเสนอแนะความ คิดเห็นและความ คิดเห็นนั้นได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	22	47	31	3	0	3.85	0.79	มาก
	(21.40)	(45.60)	(30.10)	(2.90)	(0.00)			
	รวม					3.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.01$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการยอมรับในความสามารเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.75$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.75$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็นและความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.56$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 จูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

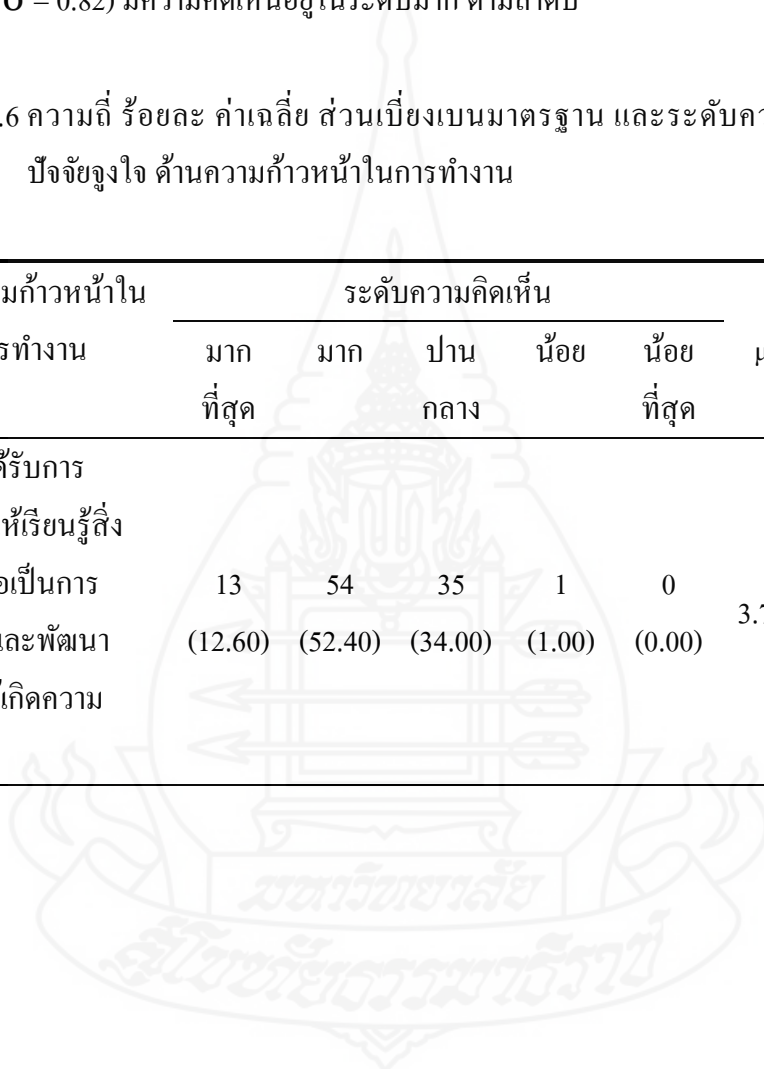
ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีอำนาจในการ รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ อย่างเต็มที่	23 (22.30)	46 (44.70)	31 (30.10)	2 (1.90)	1 (1.00)	3.85	0.82	มาก
2. ท่านได้รับ มอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญเสมอ	24 (23.30)	45 (43.70)	31 (30.10)	1 (1.00)	2 (1.90)	3.85	0.86	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานได้ ตรงตามเวลาที่กำหนด และได้รับมอบหมาย	20 (19.40)	53 (51.50)	29 (28.20)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.88	0.75	มาก
4. ท่านได้รับผิดชอบ งานที่มีลักษณะตรงกับ ความรู้ความสามารถ ของท่าน	24 (23.30)	49 (47.60)	28 (27.20)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.92	0.76	มากที่สุด
5. ท่านมีโอกาสนำ ความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่ รับผิดชอบเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	22 (21.40)	51 (49.50)	28 (27.20)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.90	0.75	มาก
รวม						3.88	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านด้าน
 ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.92$

$\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านมีโอกาสนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.75$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดและได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.75$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.86$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอย่างเต็ม ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.82$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับการ ส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆเพื่อเป็นการ ส่งเสริมและพัฒนา ทักษะให้เกิดความ ชำนาญ	13 (12.60)	54 (52.40)	35 (34.00)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.77	0.68	มาก



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
2. ท่านได้รับการ ส่งเสริมให้ได้เข้ารับ การฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	39 (37.90)	38 (36.90)	23 (22.30)	2 (1.90)	1 (1.00)	4.09	0.88	มาก
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้หา ความรู้เพิ่มเติมและ เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ ได้	20 (19.40)	47 (45.60)	32 (31.10)	4 (3.90)	0 (0.00)	3.81	0.79	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีส่วนส่งเสริมให้ ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น	22 (21.40)	49 (47.60)	30 (29.10)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.88	0.76	มาก
5. การทำงานใน องค์กรนี้ทำให้ท่านมี โอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของ ท่าน	22 (21.40)	46 (44.70)	32 (31.10)	2 (1.90)	1 (1.00)	3.83	0.82	มาก
	รวม					3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.88$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของท่าน ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.82$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อได้ ($\mu = 3.81$ $\sigma = 0.79$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ ($\mu = 3.77$ $\sigma = 0.68$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

(n=103)				
ปัจจัยค่าจ้าง	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.90	0.56	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.07	0.60	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.52	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.95	0.55	มาก	3
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.83	0.66	มาก	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.68	มาก	4
รวม	3.94	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$ $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.60$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา

คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.52$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.55$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.68$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.56$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.66$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
(n=103)								
1. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	24 (23.30)	44 (42.70)	32 (31.10)	2 (1.90)	1 (1.00)	3.85	0.83	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	20 (19.40)	50 (48.50)	32 (31.10)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.85	0.76	มาก
3. แผนกหรือหน่วยงานของท่านได้ทำการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือประสานงานกับแผนกอื่นๆในองค์กร	23 (22.30)	51 (49.50)	28 (27.20)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.92	0.76	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการ บริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(n=103)							
4. องค์กรของท่านได้ มีการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	22 (21.40)	51 (49.40)	29 (28.20)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.90	0.76	มาก
5. องค์กรของท่านมี การบริหารงานอย่าง เป็นลำดับขั้นตอน ถูกต้องและชัดเจน	24 (23.30)	51 (49.50)	28 (27.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.71	มาก
รวม						3.90	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ถูกต้องและชัดเจน ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.71$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ แผนกหรือหน่วยงานของท่านได้ทำการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือประสานงานกับแผนกอื่นๆ ในองค์กร ($\mu = 3.92$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.83$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	52 (50.50)	30 (29.10)	20 (19.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.29	0.81	มาก ที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช่แต่ อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่	37 (35.90)	39 (37.90)	26 (25.20)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.09	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	40 (38.90)	35 (34.00)	26 (25.20)	2 (1.90)	0 (0.00)	4.10	0.85	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20 (19.40)	60 (58.20)	22 (21.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.96	0.67	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	19 (18.40)	55 (53.40)	28 (27.20)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.89	0.70	มาก
	รวม					4.07	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.81$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.10$ $\sigma = 0.85$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.85$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.67$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\mu = 3.89$ $\sigma = 0.70$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 คำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านสามารถเข้ากับ เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้เป็นอย่างดี	29 (28.20)	45 (43.60)	29 (28.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.75	มาก
2. งานที่ท่าน รับผิดชอบเป็นงานที่ ต้องประสานงานกับ ผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอก	22 (21.40)	48 (46.60)	33 (32.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	0.73	มาก
3. ท่านและเพื่อน ร่วมงานเต็มใจให้ ความร่วมมือกิจกรรม ของหน่วยงาน	27 (26.20)	48 (46.60)	28 (27.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.73	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติทำ ให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงานและลูกค้ำ	27 (26.20)	51 (49.60)	23 (22.30)	2 (1.90)	0 (0.00)	4.00	0.75	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน ท่านไม่ ต้องแก้ปัญหาเองโดย ลำพัง	24 (23.40)	50 (48.50)	27 (26.20)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.93	0.76	มาก
	รวม					3.96	0.52	มาก

(n=103)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี และงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้ำ ($\mu = 4.00$ $\sigma = 0.75$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือกิจกรรมของหน่วยงาน ($\mu = 3.99$ $\sigma = 0.73$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่ต้องแก้ปัญหาลองเองโดยลำพัง ($\mu = 3.93$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอก ($\mu = 3.89$ $\sigma = 0.73$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	42 (40.80)	39 (37.90)	21 (20.30)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.18	0.79	มาก
2. องค์กรของท่านได้มีการจัดการหน้าที่งานได้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและความเร็วความสามารถของบุคลากร	20 (19.40)	53 (51.50)	28 (27.20)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.88	0.73	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. องค์กรของท่านมี การจัดอุปกรณ์และ เครื่องมือที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ	21 (20.40)	56 (54.40)	25 (24.20)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.94	0.70	มาก
4. สถานที่ทำงานใน องค์กรของท่านจัดได้ อย่างเหมาะสมและ กระตุ้นให้ออก ปฏิบัติงาน	22 (21.40)	46 (44.60)	32 (31.10)	3 (2.90)	0 (0.00)	3.84	0.79	มาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ เป็นบุคลากรของ องค์กรแห่งนี้	15 (14.60)	65 (63.00)	22 (21.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.91	0.63	มาก
	รวม					3.95	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยข้างต้น ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.79$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$ $\sigma = 0.70$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.63$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านได้มีการจัดการะหน้าที่งานได้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและความเร็วความสามารถของบุคลากร ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.73$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสถานที่ทำงานในองค์กรของ

ท่านจัดได้อย่างเหมาะสมและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.79$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 คำจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
1. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมและ เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตและ เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	21 (20.40)	46 (44.60)	29 (28.20)	7 (6.80)	0 (0.00)	3.79	0.85	มาก
2. การเลือกขั้นหรือ ตำแหน่งของท่านที่มี อยู่เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถและ ผลงานที่ปฏิบัติได้	11 (10.70)	52 (50.50)	38 (36.80)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.70	0.68	มาก
3. เงินเดือนและรายได้ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมคุ้มค่ากับ ปริมาณงานและ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	18 (17.50)	43 (41.70)	34 (33.00)	8 (7.80)	0 (0.00)	3.69	0.85	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
4. ท่านมีความพอใจใน ค่าล่วงเวลาและ สวัสดิการอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัสและ ค่าน้ำมัน	37 (35.90)	36 (35.00)	20 (19.40)	9 (8.70)	1 (1.00)	3.96	0.99	มาก
5. องค์กรของท่านมี การจัดสรรและให้ สวัสดิการแก่พนักงาน อย่างเพียงพอ	35 (34.00)	39 (37.90)	25 (24.30)	4 (3.80)	0 (0.00)	4.02	0.86	มาก
	รวม					3.83	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 4.02$ $\sigma = 0.86$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน เงิน โบนัสและค่าน้ำมัน ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.99$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu = 3.79$ $\sigma = 0.85$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของท่านที่มีอยู่เป็นไปด้วยความยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้ ($\mu = 3.70$ $\sigma = 0.68$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเงินเดือนและรายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.69$ $\sigma = 0.85$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 คำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
(n=103)								
1. ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กรและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน	38 (36.90)	37 (35.90)	24 (23.40)	2 (1.90)	2 (1.90)	4.04	0.93	มาก
2. ท่านไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทำร้ายขณะอยู่ภายในองค์กรของท่าน	21 (20.40)	54 (52.40)	22 (21.40)	3 (2.90)	3 (2.90)	3.84	0.88	มาก
3. องค์กรของท่านมีผลการประกอบการดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	21 (20.40)	54 (52.40)	25 (24.30)	1 (1.00)	2 (1.90)	3.88	0.81	มาก
4. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขา ระนอง ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	21 (20.40)	51 (49.50)	27 (26.20)	3 (2.90)	1 (1.00)	3.85	0.81	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านจะมีชีวิตความ เป็นอยู่ลำบาก ถ้าหาก ท่านตัดสินใจออกจาก องค์กรนี้	28 (27.20)	39 (37.90)	33 (32.00)	2 (1.90)	1 (1.00)	3.88	0.87	มาก
	รวม					3.90	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กรและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน ($\mu = 4.04$ $\sigma = 0.93$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.87$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีผลการประกอบการดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ($\mu = 3.88$ $\sigma = 0.81$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.81$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทำร้ายขณะอยู่ในองค์กรของท่าน ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.88$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

(n=103)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือ ได้	41 (39.80)	39 (37.90)	23 (22.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.77	มาก
2. ท่านมีการวางแผน ในการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้าเสมอ	32 (31.10)	50 (48.50)	19 (18.40)	2 (1.90)	0 (0.00)	4.09	0.76	มาก
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติให้มี คุณภาพมากขึ้น	32 (31.10)	45 (43.70)	23 (22.30)	3 (2.90)	0 (0.00)	4.03	0.81	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ ท่านให้ประสบ ผลสำเร็จเป็นไปตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	25 (24.30)	59 (57.30)	18 (17.50)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.05	0.68	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านปฏิบัติงานได้ ตรงตามข้อกำหนดใน การดำเนินการได้อย่าง เหมาะสม	14 (13.60)	61 (59.20)	27 (26.20)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.84	0.68	มาก
6. ท่านคิดว่าปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสม	15 (14.60)	57 (55.40)	27 (26.20)	2 (1.90)	2 (1.90)	3.79	0.79	มาก
7. ท่านคิดว่าสัดส่วน ปริมาณงานและเวลาที่ องค์กรกำหนดให้งาน เสร็จอยู่ในระดับที่ท่าน ยอมรับได้	12 (11.60)	56 (54.40)	32 (31.10)	3 (2.90)	0 (0.00)	3.75	0.70	มาก
8. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมาย	13 (12.60)	56 (54.40)	31 (30.10)	3 (2.90)	0 (0.00)	3.77	0.70	มาก
9. ท่านคิดว่าปริมาณ งานที่ปฏิบัติอยู่เกินกว่า ที่ท่านปฏิบัติได้	13 (12.60)	47 (45.70)	34 (33.00)	9 (8.70)	0 (0.00)	3.62	0.82	มาก
10. ท่านปฏิบัติงานได้ ตรงตามกำหนด	17 (16.50)	49 (47.60)	36 (35.00)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.80	0.72	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
11. ท่านคิดว่าเพื่อน ร่วมงานของท่านมี ส่วนช่วยให้ปฏิบัติงาน ได้ตามระยะเวลา	32 (31.10)	46 (44.60)	25 (24.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.07	0.74	มาก
12. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานเสร็จตาม เวลาที่กำหนดเสมอ	24 (23.30)	57 (55.30)	21 (20.40)	0 (0.00)	1 (1.00)	4.00	0.73	มาก
13. อุปกรณ์การทำงาน และเทคโนโลยีของ องค์กรทำให้ท่าน ประหยัดเวลา	29 (28.20)	43 (41.60)	29 (28.20)	1 (1.00)	1 (1.00)	3.95	0.83	มาก
14. ขั้นตอนการทำงาน มีความซ้ำซ้อนและ ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อ ประหยัดเวลา	18 (17.50)	45 (43.70)	26 (25.20)	14 (13.60)	0 (0.00)	3.65	0.93	มาก
15. ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านมีเครื่องมือ และเครื่องจักรที่ เพียงพอและเอื้อต่อ การระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	21 (20.40)	42 (40.70)	35 (34.00)	5 (4.90)	0 (0.00)	3.77	0.83	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(n=103)								
16. ท่านคิดว่าเพื่อน ร่วมงานของท่านมี ส่วนช่วยให้ปฏิบัติงาน ได้ตามระยะเวลา	10 (9.70)	54 (52.50)	37 (35.90)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.70	0.67	มาก
17. ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ในการทำงานอย่าง คุ้มค่าที่สุดเพื่อช่วย ประหยัดค่าใช้จ่ายของ องค์กร	14 (13.60)	45 (43.70)	43 (41.70)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.70	0.71	มาก
18. ท่านคิดว่าแผนก ของท่านมีบุคลากรไม่ เพียงพอ และควรจ้าง เพิ่ม	16 (15.60)	50 (48.50)	34 (33.00)	1 (1.00)	2 (1.90)	3.75	0.80	มาก
19. ท่านเบิกค่าล่วงเวลา เสมอเพราะไม่สามารถ ทำงานให้เสร็จตาม เวลางานปกติได้	13 (12.60)	45 (43.70)	32 (31.10)	7 (6.80)	6 (5.80)	3.50	0.99	มาก
20. ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านมีค่าใช้จ่าย เหมาะสมต่อพนักงาน	13 (12.60)	58 (56.30)	27 (26.20)	4 (3.90)	1 (1.00)	3.76	0.76	มาก
รวม						3.84	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.77$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลา ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.74$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.05$ $\sigma = 0.68$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\mu = 4.03$ $\sigma = 0.81$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ ($\mu = 4.00$ $\sigma = 0.73$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อุปกรณ์การทำงานและเทคโนโลยีขององค์กรทำให้ท่านประหยัดเวลา ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.83$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามข้อกำหนดในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.68$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกำหนด ($\mu = 3.80$ $\sigma = 0.72$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.79$ $\sigma = 0.79$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.77$ $\sigma = 0.70$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเครื่องมือและเครื่องจักรที่เพียงพอและเอื้อต่อการระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.77$ $\sigma = 0.83$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่าใช้จ่ายเหมาะสมต่อพนักงาน ($\mu = 3.76$ $\sigma = 0.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าสัดส่วนปริมาณงานและเวลาที่องค์กรกำหนดให้งานเสร็จอยู่ในระดับที่ท่านยอมรับได้ ($\mu = 3.75$ $\sigma = 0.70$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าแผนกของท่านมีบุคลากรไม่เพียงพอ และควรจ้างเพิ่ม ($\mu = 3.75$ $\sigma = 0.80$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลา ($\mu = 3.70$ $\sigma = 0.67$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างคุ้มค่าที่สุดเพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ($\mu = 3.70$ $\sigma = 0.71$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อนและควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา ($\mu = 3.65$ $\sigma = 0.93$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่เกินกว่าที่ท่านปฏิบัติได้ ($\mu = 3.62$ $\sigma = 0.82$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเบิกค่าล่วงเวลาเสมอเพราะไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลางานปกติได้ ($\mu = 3.50$ $\sigma = 0.99$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-10 ดังตารางที่ 4.15 และตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจ	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.327** (0.076)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.213* (0.077)
ด้านความรับผิดชอบ	0.038 (0.075)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.293** (0.069)
Adjusted R ²	0.395
Maximum VIF	1.674

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-4 ผลการวิเคราะห์

พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.327$ S.E. = 0.076 $p < 0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.213$ S.E. = 0.077 $p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.038$ S.E. = 0.075 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.293$ S.E. = 0.069 $p < 0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยคำจูง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยคำจูง	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.176 (0.093)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.032 (0.076)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.154 (0.079)
ด้านสภาพการทำงาน	0.174 (0.084)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.285* (0.079)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.015 (0.084)
Adjusted R ²	0.318
Maximum VIF	2.593

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5-10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.176$ S.E. = 0.093 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.032$ S.E. = 0.076 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.154$ S.E. = 0.079 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.174$ S.E. = 0.084 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8 ขณะที่ปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.285$ S.E. = 0.079 $p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 ส่วนปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.015$ S.E. = 0.084 $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = & 1.030 + 0.281(\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) + \\ & 0.168(\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) + \\ & 0.221(\text{ความก้าวหน้าในการทำงาน}) \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยค่าจูนที่มีต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 1.468 + 0.188(\text{เงินเดือนและสวัสดิการ})$$

2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.327$ S.E. = 0.076 $p < 0.01$	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.213$ S.E. = 0.077 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
3. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.038$ S.E. = 0.075 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.293$ S.E. = 0.069 $p < 0.01$	ยอมรับสมมติฐาน
5. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.176$ S.E. = 0.093 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.032$ S.E. = 0.076 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.154$ S.E. = 0.079 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.174$ S.E. = 0.084 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = 0.285$ S.E. = 0.079 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง	$\beta = -0.015$ S.E. = 0.084 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง 4) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง จากประชากรทั้งหมด จำนวน 103 คน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ประชากรที่อยู่ในบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ประสบการณ์ทำงาน นับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก 1-5 ปี และแผนงานที่ทำเป็นพนักงานทั่วไป

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลการทำงานของท่าน ประสบผลสำเร็จและได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ รองลงมาคือ ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็นและความคิดเห็นนั้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยข้างต้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนถูกต้องและชัดเจน รองลงมาคือ แผนกหรือหน่วยงานของท่านได้ทำการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือประสานงานกับแผนกอื่นๆ ในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอก ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการ

ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านจัดได้อย่างเหมาะสมและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัสและค่าน้ำมัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและรายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่างับปริมาณงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กรและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน รองลงมาคือ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านไม่ถูกกดดันแก่งหรือถูกทำร้ายขณะอยู่ภายในองค์กรของท่าน

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเบิกค่าล่วงเวลาเสมอเพราะไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลางานปกติได้

1.5 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.5.1 ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

1.5.2 ปัจจัยจุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

1.5.3 ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง

1.5.4 ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดด้าน

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งที่จะทำผลงานให้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

2.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของและการบริหารขององค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ให้ความเคารพและมีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความเป็นกันเองและใส่ใจในสารทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยผู้บังคับบัญชาใช้หลักการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ และยังรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานของบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง มีผลงานหรือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ โดยในการทำงานนั้นจะมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอเพื่อให้ทุกขั้นตอนของการทำงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ทำให้เกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และความสำเร็จนั้นยัง

เกิดจากการร่วมกันระหว่างพนักงานภายในองค์กรซึ่งสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร อีกด้วย

2.4 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง อภิปรายผลได้ดังนี้

2.4.1 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนองเข้าใจเสมอว่าผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นไร ผลงานที่เกิดขึ้นจากสมาชิกภายในองค์กรก็ยังคงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร สอดคล้องกับ เสกสรร อรกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4.2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ได้รับการยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ ทำให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร สอดคล้องกับ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4.3 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลงานที่ตนได้รับมอบหมาย อีกทั้งลักษณะของงานในความรับผิดชอบก็ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถที่จะนำความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างสูงสุด ขัดแย้งกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4.4 อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีทักษะ แนวคิด และวิธีการในการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง อภิปรายผลได้ดังนี้

2.5.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้องค์กรมีผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยพนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานขององค์กร ชัดแจ้งกับ สุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารงานและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเป็นกันเอง ใช้หลักเหตุผลเป็นสำคัญ ซึ่งพนักงานก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยจิตสำนึก

รับผิดชอบในหน้าที่ มิใช่ปฏิบัติงานตามความรู้สึกพึงพอใจจากการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ขัดแย้งกับ สุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซินเอ-ไฮเทค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานในองค์กรสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากงานที่ปฏิบัติทำให้พนักงานได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแม้ไม่ได้อยู่ในแผนกงานหรือส่วนงานเดียวกัน เพราะพนักงานทุกคนในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ขัดแย้งกับ ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบุคบาก จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างสะดวกและคล่องตัว งานหรือผลงานจึงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขัดแย้งกับ ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5.5 อิทธิพลของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ จึงเต็มทีกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5.6 อิทธิพลของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานพึงระลึกและเข้าใจเสมอว่างานหรือตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นงานหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับองค์กร ฉะนั้นองค์กรจึงต้องพึงพาให้พวกเขาปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อองค์กร ชัดแย้งกับ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น บังคับบัญชาจึงควรที่จะแสดงความยินดีและชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับในผลงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างเต็มกำลังเพื่อองค์กร แต่ถึงกระนั้น องค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานผู้ที่มีผลงานดีเด่นจากการทุ่มเทการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

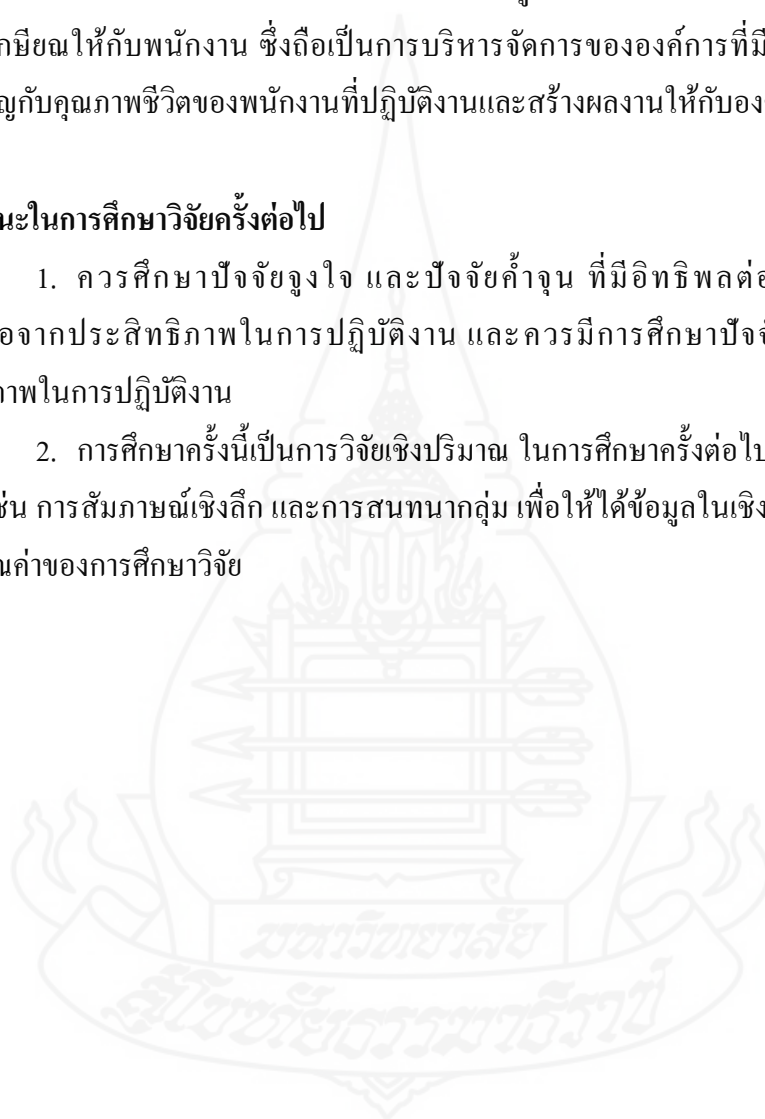
3.3 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพโดยการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีศักยภาพ องค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาในเรื่องของการ

ปรับตำแหน่งงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงานที่พึงมีเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง อันจะส่งผลให้องค์การมีโอกาที่จะพัฒนาอื่นๆ ขึ้นไป

3.4 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การมีการจัดสรรค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม สร้างความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิตทั้งในปัจจุบันและหลังเกษียณให้กับพนักงาน ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการขององค์การที่มีคุณธรรมในการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้กับองค์การ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และเป็น การเพิ่มคุณค่าของการศึกษาวิจัย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ดวงพร หุดะเสวี. (2544). *การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคาร ไทยพาณิชย์*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). *แรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555.) *ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนัญกรณ์ ราศรี. (2558). *ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชญัญณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นัยนา สุภาพ. (2557). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พี เอส อินทรมินทร์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด . ประวัติบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สืบค้นเมื่อ 10/06/63.
(ระบบออนไลน์) เข้าถึงได้จาก:
<https://data.creden.co/company/general/0905542000144>
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษาของ บัณฑิตการสำรวจธรณีวิทยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกริก.
- เมธี ไพโรชิต (2556) *การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*.
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบุกบก จังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร จำกัด
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในเครือข่ายบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)*
- ศิริวิษณุ เวชกิจ. (2556). *การปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547) *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพฯ พัฒนาการศึกษ
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ศิริชัย กาญจนวาสิ,ดิเรก ศรีสุขโข และทวิวัฒน์ ปิตยานนท์ (2535) *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาสิกอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมยศ เข้มเดือน. (2551). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสกสรร อรกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร
- อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดีอี เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถสิทธิ์ ดันดิยูทธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม.
- อำนวยการ บัญศรี (2556) ทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 10/06/63. (ระบบออนไลน์) เข้าถึงได้จาก: <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

Herzberg (1959) The Hygiene Motivativation Theory Thinker. Retrieved

McGregor,D (1960) The human side of enterprise. New York: McGrew – Hill.

Peterson and Plowman (1989) Business Organization and Management. Homewood, ILL:Richard
D.Irwin

Ryan ฅ ฅ ฅ Smith (1954) Principle of Industrial Psychology. New York: The Mcnanla Press
Company.

Vroom and Deci (1997) Work and motivation. Now York: Wiley and Sons.

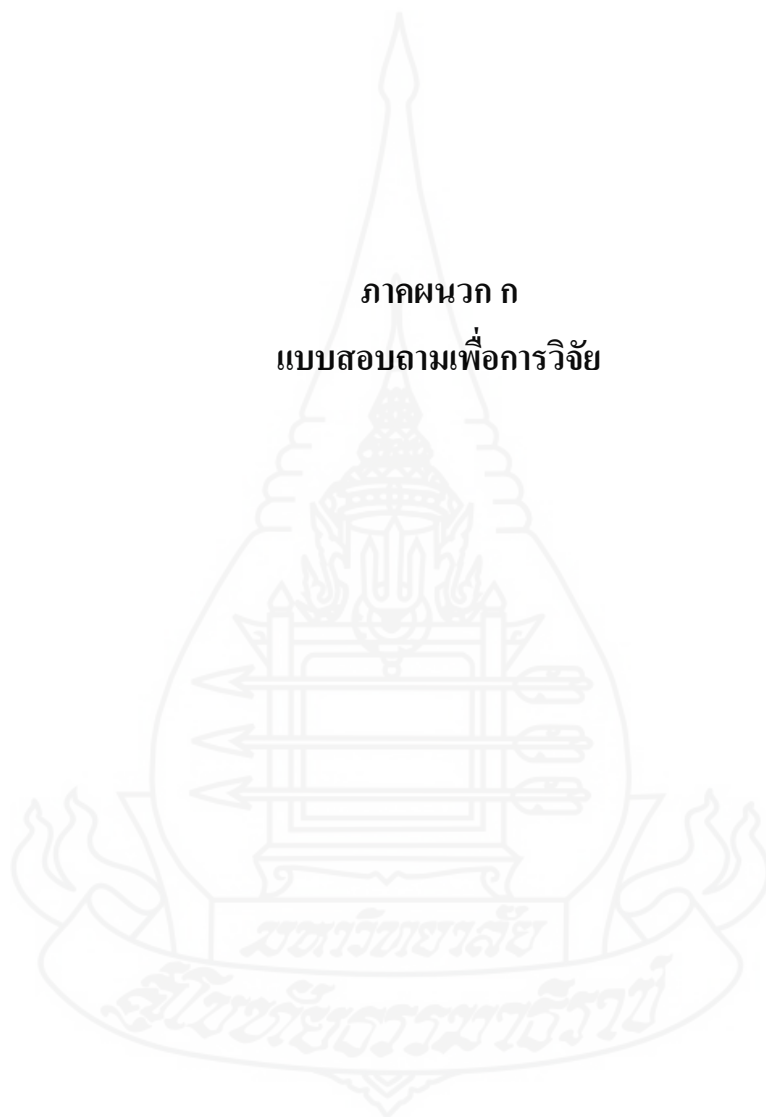
WoodCock, M (1989) Team development manual. Worcester, Great Britain: Billing & Son



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

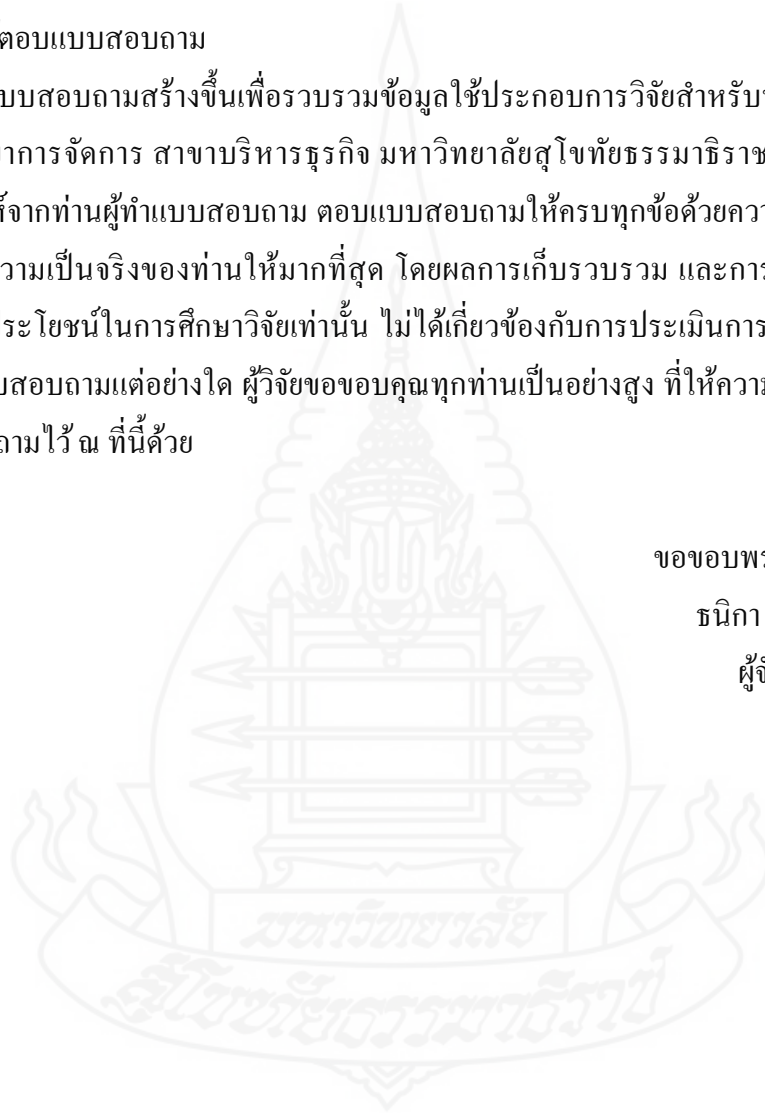
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลใช้ประกอบการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทำแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วยความรู้สึก ความคิดเห็น และตรงความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด โดยผลการเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกระบวนกรปฏิบัติงานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ธนิกา ต้นสกุล

ผู้จัดทำ



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของผู้กรอก
แบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 59 ปี

60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช

อนุปริญญา / ปวส

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ทำงานนับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก

ไม่ถึง 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 9 ปี

10 ปีขึ้นไป

5. แผนกงานที่ทำ

เจ้าหน้าที่

หัวหน้างาน

พนักงานทั่วไป

พนักงานขนส่ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1.	ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย บรรดุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน แผนงานขององค์กรทุกประการ						
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมี ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจน สำเร็จ						
3.	ผลงานของท่านมีคุณค่าและมี ประโยชน์ต่อองค์กร						
4.	ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เรื่องความคิดและข้อเสนอแนะ						
5.	ผลการทำงานของท่านประสบ ผลสำเร็จและได้รับคำชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาร่วมถึงเพื่อนร่วมงาน						

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
6.	การได้รับการยอมรับนับถือ ท่านได้รับการยอมรับใน ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ						
7.	ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้บังคับบัญชา						
8.	ท่านมีความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน						
9.	ท่านได้รับการยอมรับใน ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จ						
10.	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็นและ ความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
11.	ความรับผิดชอบ ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ ปฏิบัติอย่างเต็มที่						
12.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่มีความสำคัญเสมอ						
13.	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ กำหนดและได้รับมอบหมาย						
14.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะตรง กับความรู้ความสามารถของท่าน						
15.	ท่านมีโอกาสนำความรู้ วิทยาการ ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่ รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
16.	ความก้าวหน้าในการทำงาน ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา ทักษะให้เกิดความชำนาญ						

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
17.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
18.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อได้						
19.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						
20.	การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน						
21.	ปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ						
22.	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้						
23.	แผนกหรือหน่วยงานของท่านได้ทำการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือประสานงานกับแผนกอื่นๆ ในองค์กร						
24.	องค์กรของท่านได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ						
25.	องค์กรของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนถูกต้องและชัดเจน						

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
26.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน						
27.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครอง ลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช้แต่อารมณ์หรือความคิด ตนเองเป็นใหญ่						
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส ให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
31.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ของท่านได้เป็นอย่างดี						
32.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้อง ประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้ง ภายใน และภายนอก						
33.	ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ ความร่วมมือในกิจกรรมของ หน่วยงาน						
34.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้ สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ						
35.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่ต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง						

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
36.	สภาพการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน การทำงานของท่านมีความ สะดวกสบายและเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน						
37.	องค์กรของท่านได้มีการจัด ภาระหน้าที่งานได้เหมาะสมกับ จำนวนบุคลากรและความเร็ว ความสามารถของบุคลากร						
38.	องค์กรของท่านมีการจัดอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ						
39.	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่าน จัดได้อย่างเหมาะสมและกระตุ้นให้ อยากปฏิบัติงาน						
40.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากร ขององค์กรแห่งนี้						
41.	เงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน						
42.	การเลือกขั้นหรือตำแหน่งของท่าน ที่มีอยู่เป็นไปด้วยความยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถและ ผลงานที่ปฏิบัติได้						
43.	เงินเดือนและรายได้ที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมคุ้มค่ากับปริมาณ งานและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน						

ข้อที่	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
44.	ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัสและค่าน้ำมัน						
45.	องค์กรของท่านมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ						
46.	ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กรและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน						
47.	ท่านไม่ถูกกดดันแก้งหรือถูกทำร้ายขณะอยู่ภายในองค์กรของท่าน						
48.	องค์กรของท่านมีผลการประกอบการดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง						
49.	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ สาขา ระนอง ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม						
50.	ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ลำบากถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของผู้กรอก

แบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
51.	ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้						
52.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ						
53.	ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น						
54.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						
55.	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามข้อกำหนดในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม						
56.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม						
57.	ท่านคิดว่าสัดส่วนปริมาณงานและเวลาที่องค์กรกำหนดให้งานเสร็จอยู่ในระดับที่ท่านยอมรับได้						
58.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย						
59.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่เกินกว่าที่ท่านปฏิบัติได้						
60.	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกำหนด						

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
61.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลา						
62.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ						
63.	อุปกรณ์การทำงานและเทคโนโลยีขององค์กรทำให้ท่านประหยัดเวลา						
64.	ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อนและควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา						
65.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเครื่องมือและเครื่องจักรที่เพียงพอและเอื้อต่อการระยะเวลาการปฏิบัติงาน						
66.	ท่านคิดว่าการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในองค์กรของท่านเพียงพอต่อความต้องการของท่าน						
67.	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างคุ้มค่าที่สุดเพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร						
68.	ท่านคิดว่าแผนกของท่านมีบุคลากรไม่เพียงพอ และควรจ้างเพิ่ม						
69.	ท่านเบิกค่าล่วงเวลาเสมอเพราะไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลางานปกติได้						
70.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่าใช้จ่ายเหมาะสมต่อพนักงาน						

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

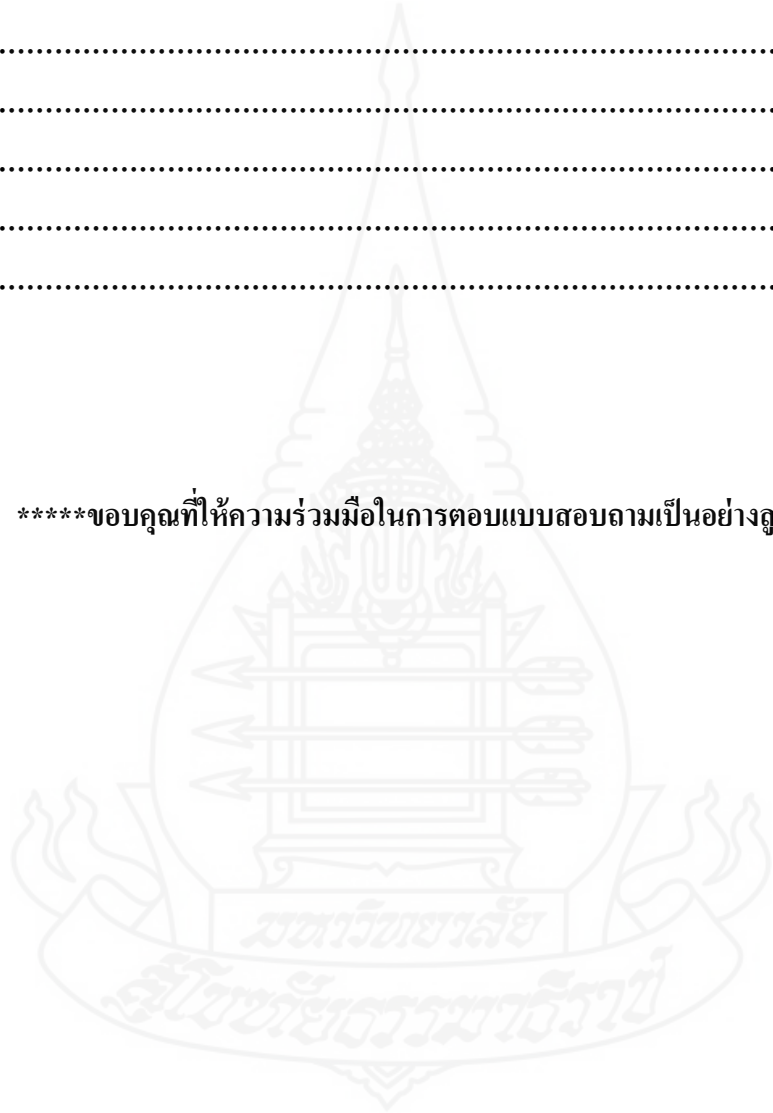
.....

.....

.....

.....

*******ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง*******





ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายชื่อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายชื่อ)

ตัวแปรและชื่อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
1. ปึงจัญใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
ข้อ 1	0.683	0.797	0.408
ข้อ 2	0.520		0.495
ข้อ 3	0.661		0.436
ข้อ 4	0.623		0.439
ข้อ 5	0.631		0.461
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ข้อ 6	0.604	0.761	0.593
ข้อ 7	0.557		0.469
ข้อ 8	0.595		0.477
ข้อ 9	0.653		0.454
ข้อ 10	0.518		0.412

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
1. ปัจจัยจิตใจ (ต่อ)			
1.3 ด้านความรับผิดชอบ			
ข้อ 11	0.629	0.782	0.544
ข้อ 12	0.519		0.516
ข้อ 13	0.647		0.539
ข้อ 14	0.599		0.674
ข้อ 15	0.579		0.504
1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
ข้อ 16	0.644	0.726	0.550
ข้อ 17	0.609		0.434
ข้อ 18	0.749		0.447
ข้อ 19	0.681		0.483
ข้อ 20	0.561		0.468

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร			
ข้อ 21	0.549	0.781	0.475
ข้อ 22	0.541		0.465
ข้อ 23	0.584		0.420
ข้อ 24	0.558		0.405
ข้อ 25	0.503		4.484
2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
ข้อ 26	0.774	0.843	0.494
ข้อ 27	0.812		0.474
ข้อ 28	0.618		0.460
ข้อ 29	0.544		0.477
ข้อ 30	0.574		0.574

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
2. ปัจจัยค่าจุน (ต่อ)			
2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
ข้อ 31	0.556	0.718	0.468
ข้อ 32	0.571		0.499
ข้อ 33	0.501		0.427
ข้อ 34	0.615		0.401
ข้อ 35	0.739		0.471
2.4 ด้านสภาพการทำงาน			
ข้อ 36	0.562	0.762	0.472
ข้อ 37	0.528		0.408
ข้อ 38	0.605		0.479
ข้อ 39	0.682		0.461
ข้อ 40	0.612		0.462

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
2. ปัจจัยค่าเงิน (ต่อ)			
2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
ข้อ 41	0.657	0.834	0.417
ข้อ 42	0.740		0.414
ข้อ 43	0.570		0.476
ข้อ 44	0.730		0.432
ข้อ 45	0.679		0.484
2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
ข้อ 46	0.651	0.734	0.420
ข้อ 47	0.551		0.483
ข้อ 48	0.616		0.450
ข้อ 49	0.697		0.433
ข้อ 50	0.649		0.415

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ข้อ 51	0.667	0.855	0.527
ข้อ 52	0.510		0.449
ข้อ 53	0.508		0.511
ข้อ 54	0.545		0.514
ข้อ 55	0.608		0.500
ข้อ 56	0.505		0.477
ข้อ 57	0.627		0.426
ข้อ 58	0.638		0.574
ข้อ 59	0.502		0.446
ข้อ 60	0.848		0.755
ข้อ 61	0.535		0.572
ข้อ 62	0.760		0.563
ข้อ 63	0.680		0.467
ข้อ 64	0.546		0.533
ข้อ 65	0.521		0.546
ข้อ 66	0.590		0.487
ข้อ 67	0.553		0.467

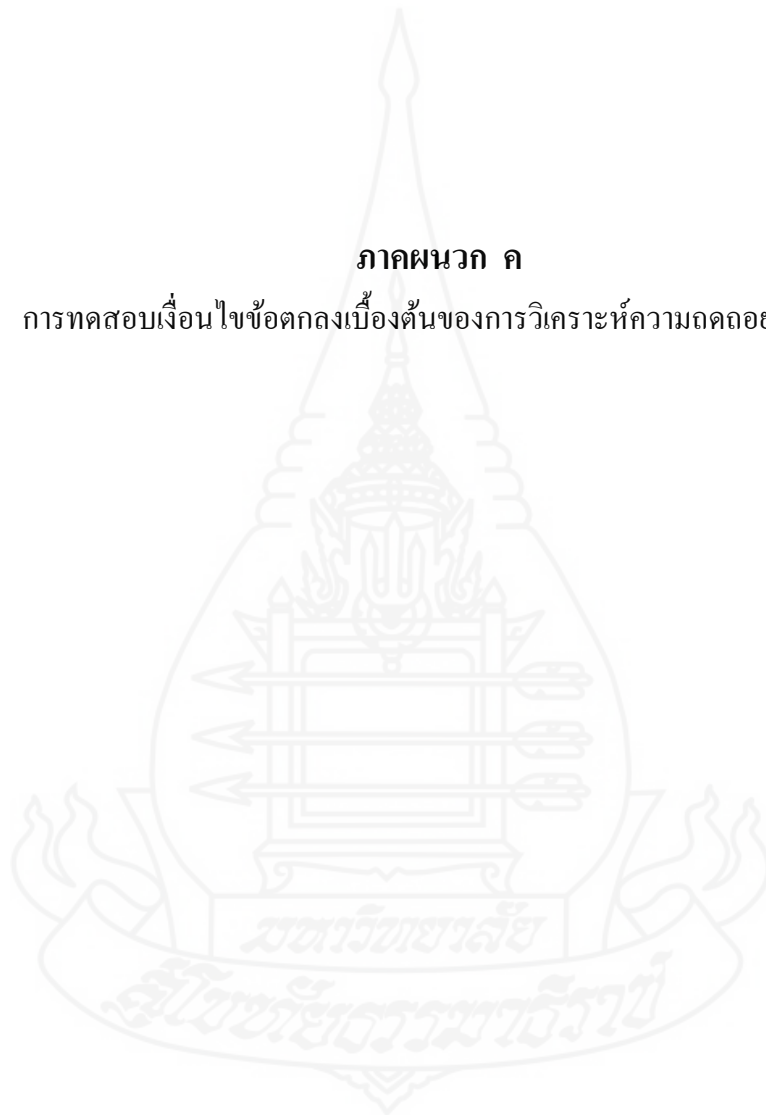
ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)			
ข้อ 68	0.565		0.523
ข้อ 69	0.654		0.531
ข้อ 70	0.529		0.492



ภาคผนวก ค

การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ



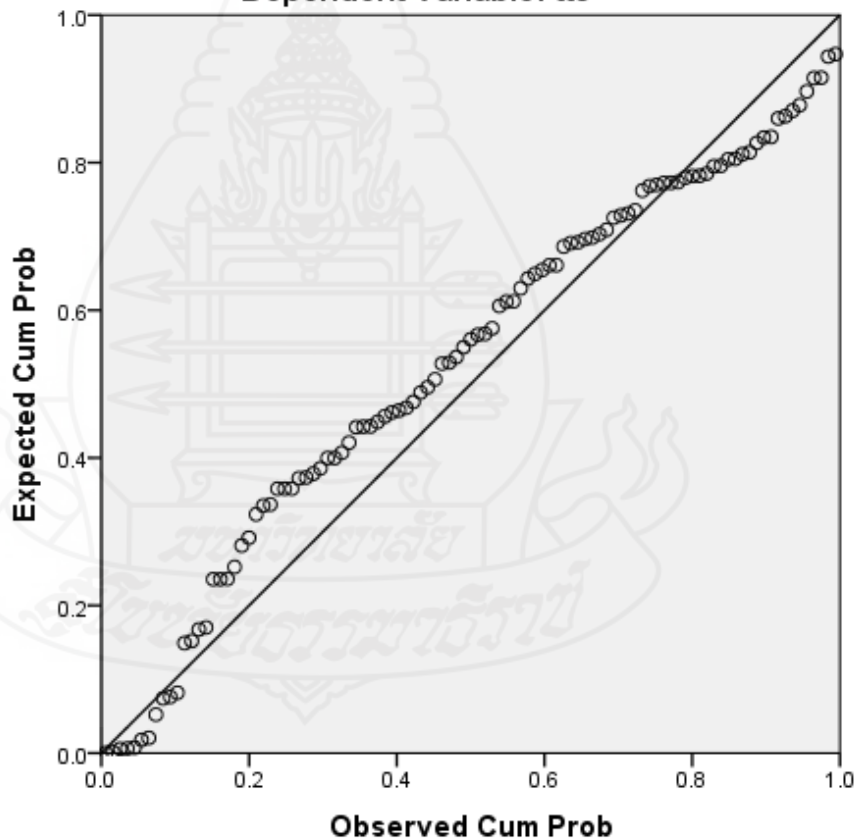
1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

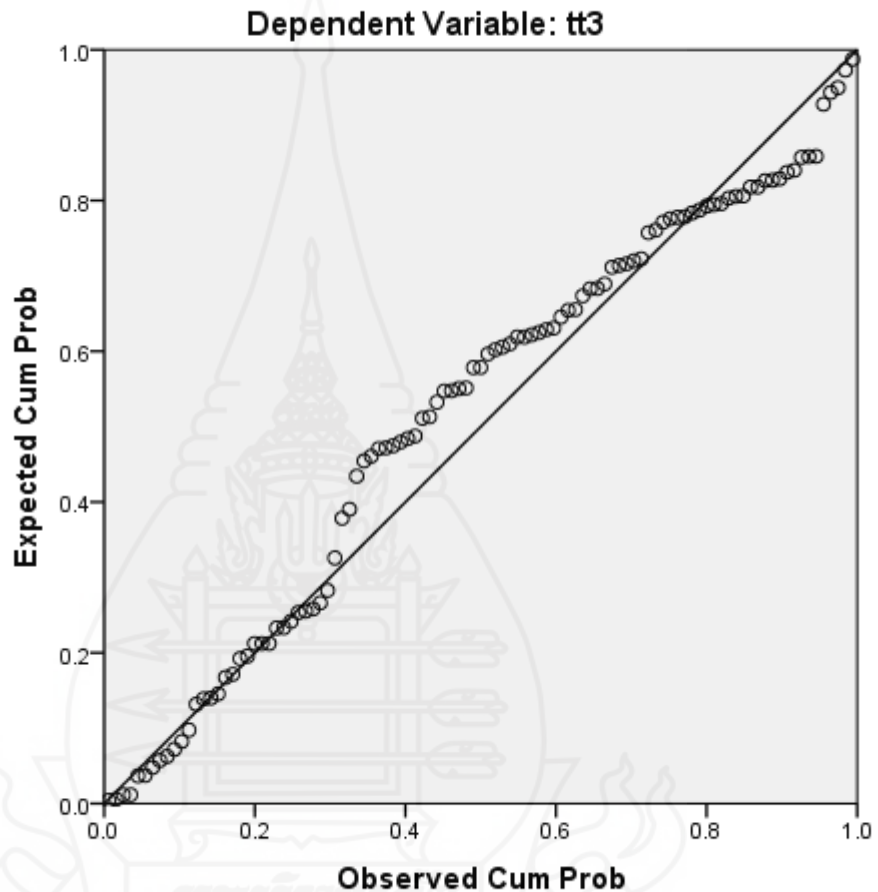
Dependent Variable: tt3



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ภาพที่ 3.2 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

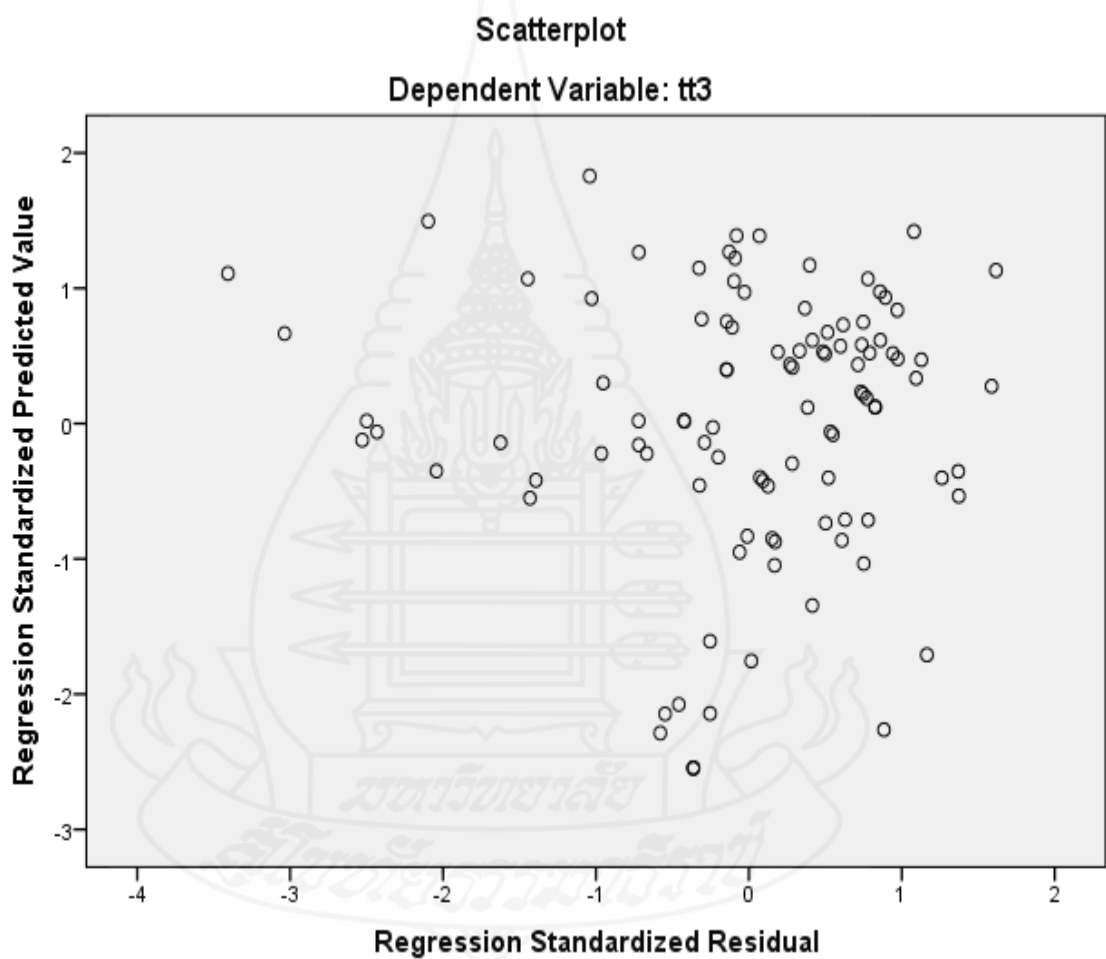
ตารางที่ 3.5 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Variance Infection Factor : VIF	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	
ความสำเร็จในการทำงาน	1.323
การได้รับการยอมรับนับถือ	1.592
ความรับผิดชอบ	1.674
ความก้าวหน้าในการทำงาน	1.400
ปัจจัยค้ำจุน	
นโยบายและการบริหารขององค์กร	2.144
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.649
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.331
สภาพการทำงาน	1.674
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.157
ความมั่นคงในการทำงาน	2.593

4. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

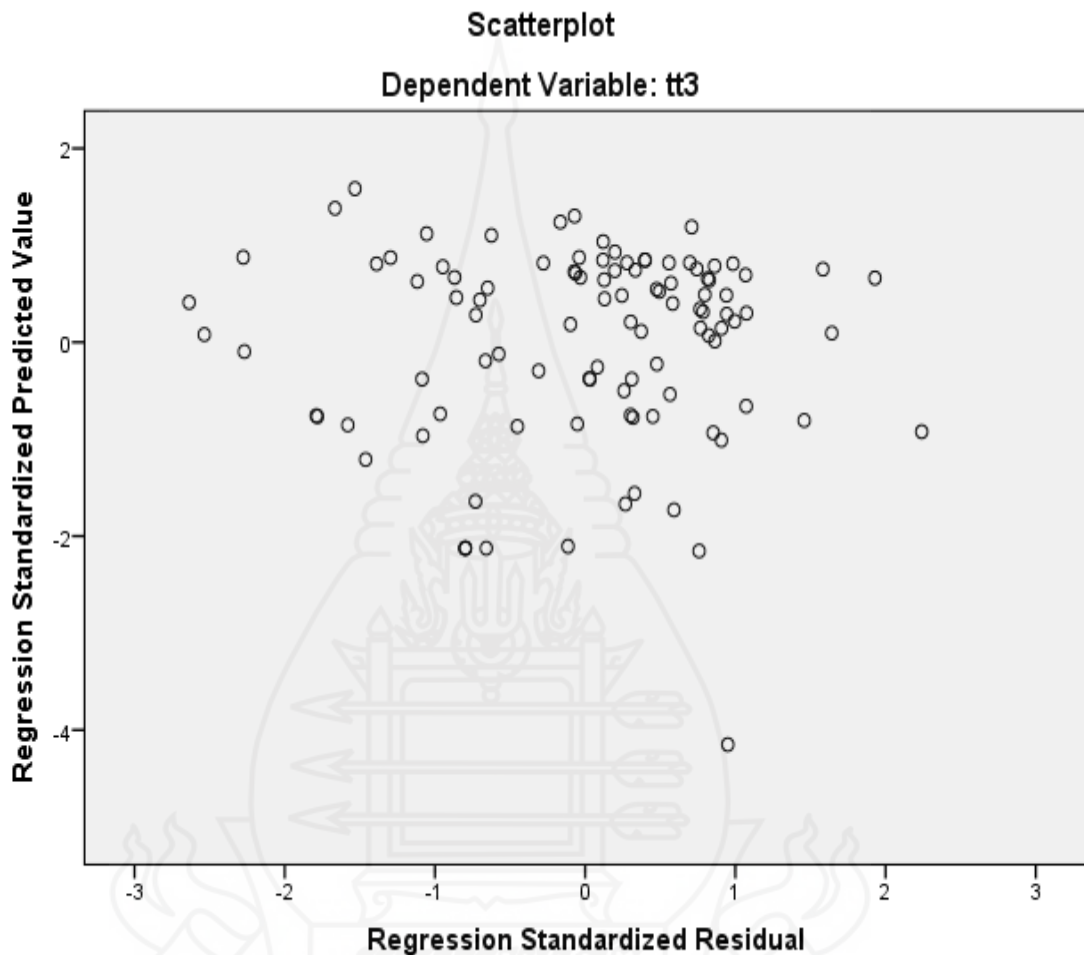
การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าแผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ

4.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.3 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.4 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 3.6 ค่าสถิติ Durbin-Watson ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติ Durbin-Watson	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	1.915
ความสำเร็จในการทำงาน	
การได้รับการยอมรับนับถือ	
ความรับผิดชอบ	
ความก้าวหน้าในการทำงาน	
ปัจจัยค้ำจุน	1.582
นโยบายและการบริหารขององค์กร	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
สภาพการทำงาน	
เงินเดือนและสวัสดิการ	
ความมั่นคงในการทำงาน	

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวธนิศา ต้นสกุล
วัน เดือน ปี	27 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดระนอง
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาสุขศาสตร์ อุตสาหกรรมและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีพุทธศักราช 2564
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Officer) บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

