

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด



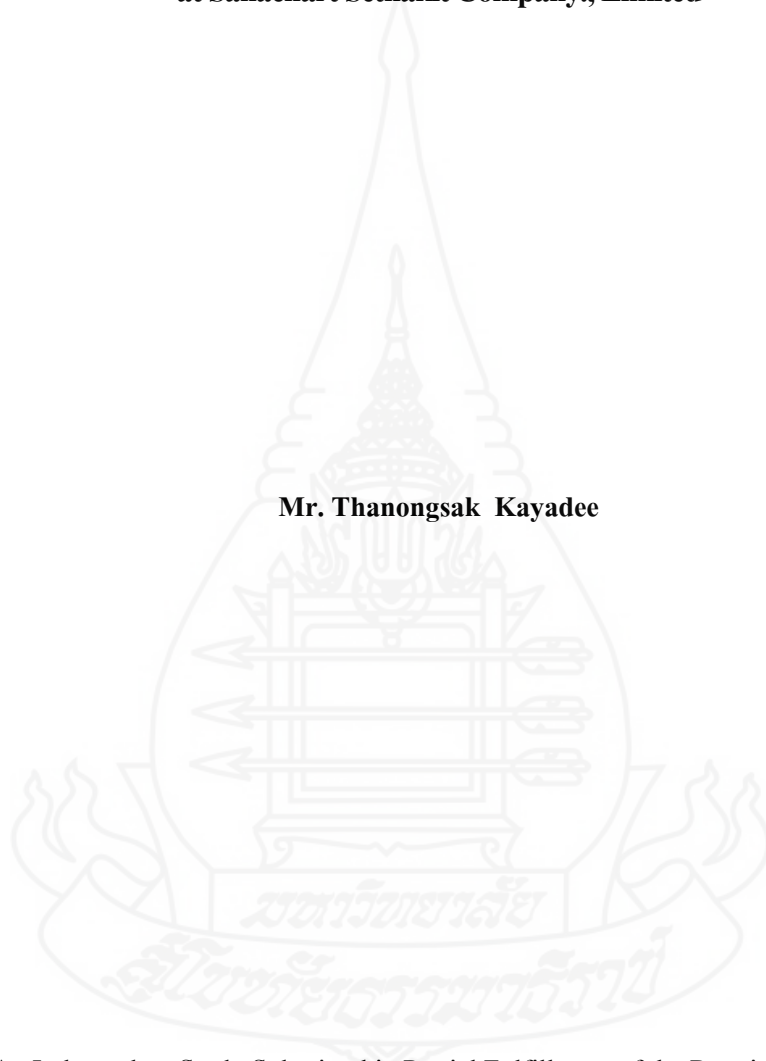
นายทองศักดิ์ คำยาดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Motivation in the Work Place with Relation to Performance of Employees
at Sahachart Sethakit Company., Limited**

Mr. Thanongsak Kayadee



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

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายทองศักดิ์ ค้ายาคี
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โขติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โขติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นฤพัฒน์ ชาญกิจ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ผู้ศึกษา นายทองศักดิ์ คำยาดี **รหัสนักศึกษา** 2583003252 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด (2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีจำนวนทั้งหมดอยู่ที่ 240 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย (1) ระดับพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับสูง และ (3) ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ประสิทธิภาพในการทำงาน

Independent Study title: Motivation in the Work Place with Relation to Performance of Employees at Sahachart Sethakit Company., Limited.

Author: Mr. Thanongsak Kayadee; **ID:** 2583003252;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Pavin Chinachot, Assistant Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The purposes of this study were to investigate: (1) The level of employee motivation at Sahachart Sethakit Company Limited. (2) The level of performance of employees at Sahachart Sethakit Company Limited. (3) The relationship between motivation in work performance and employee performance at Sahachart Sethakit Company Limited.

The target population of this study was 240 employees of Sahachart Sethakit Company Limited. 154 samples were surveyed through the use of simple random sampling methodology. Questionnaire was used as a tool to collect the data. The statistics used in this research were descriptive statistics (Mean and Standard Deviation) and inferential statistics (Pearson's Correlation Analysis)

The result of this study indicate that : (1) The motivation of employees at Sahachart Sethakit Company Limited was at "High" level. When considering in each aspect that was at "High" level all aspect. (2) The Employees have an opinion about performance at Sahachart Sethakit Company Limited was at "High" level. When considering in each aspect that was at "High" level all aspect. (3) The results of the relationship between job motivation and employee performance have a significant positive correlation ($r = 0.582$) at statistical significant level of 0.01

Keywords: Motivation, Performance of Employees, Sahachart Sethakit Company., Limited.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้ทำการศึกษากราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. ภาวิน ชินะโชติ ที่กรุณาให้คำแนะนำทุกขั้นตอนในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่การเลือกหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การออกแบบการทดลอง กระบวนการศึกษาทดลอง เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาที่ถูกต้อง ตลอดจนการอบรมสั่งสอน และให้ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการศึกษา รวมถึงการให้คำปรึกษาในทุกๆ ด้าน

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี สุดท้ายผลอันดีจะเป็นประโยชน์ ความดีงามทั้งปวงอันเกิดจากการศึกษาวิจัยนี้ ขอมอบแด่คุณพ่อและคุณแม่ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นที่เคารพ仰ของผู้ศึกษาวิจัย และหากมีข้อบกพร่องด้วยประการใด ๆ ผู้ศึกษาขอน้อมรับด้วยความยินดี

ทนงศักดิ์ ค้ายาดี

สิงหาคม 2561



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	17
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	38
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.....	50
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผลการศึกษา.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	69
ก. แบบสอบถาม.....	70
ข. ข้อมูลองค์กร.....	80
ประวัติผู้ศึกษา.....	85



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ทำการสุ่มของพนักงานในแต่ละระดับ.....	30
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน.....	35
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้าน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	38
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	39
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน.....	39
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	40
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ.....	41
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน.....	42
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	42
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

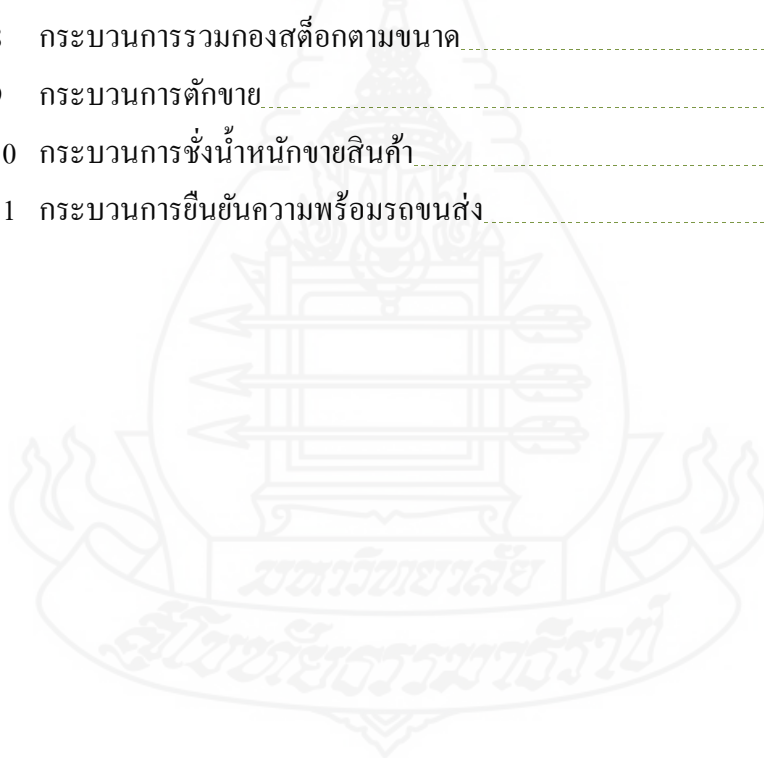
	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	44
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความความมั่นคง.....	44
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	45
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	46
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกูกูล.....	47
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	48
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว	49
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้าน ของประสิทธิภาพในการทำงาน	50
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	51
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านกระบวนการบริหาร	51
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลลัพธ์	52
ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด	53

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	13
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ E.R.G.....	16
ภาพที่ 2.3 เหมือนแรมบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด.....	21
ภาพที่ 2.4 ฟังโครงสร้างองค์กรบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด.....	21
ภาพที่ 2.5 กระบวนการตัดแร่เข้าโรงโม่.....	23
ภาพที่ 2.6 กระบวนการโม่แร่และคัดขนาด.....	23
ภาพที่ 2.7 กระบวนการคัดแยกสิ่งปนเปื้อนระหว่างกระบวนการผลิต.....	24
ภาพที่ 2.8 กระบวนการรวมกองสต่ออกตามขนาด.....	24
ภาพที่ 2.9 กระบวนการตัดขาย.....	25
ภาพที่ 2.10 กระบวนการชั่งน้ำหนักขายสินค้า.....	25
ภาพที่ 2.11 กระบวนการยืนยันความพร้อมรถขนส่ง.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ได้ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ซึ่งได้มีการจัดจำหน่ายแร่ยิปซัมให้กับลูกค้าชั้นนำทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐานถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีภาพลักษณ์ในเชิงลบ เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่น โดยปัญหาหลัก ได้แก่ การประกอบการมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบกับผู้ประกอบการบางส่วน มิได้นำหลักวิชาการด้านวิศวกรรมและความปลอดภัยมาดำเนินการอย่างจริงจัง ทำให้การประกอบการขาดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กระแสวิพากษ์วิจารณ์ความรู้สึกไม่ยอมรับการประกอบการของภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐาน จากปัญหาดังกล่าวทำให้กรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย โดยดำเนินการในเชิงรุกมากขึ้น จากการกำกับดูแลเพียงอย่างเดียวเป็นการดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่างๆ ควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้ประกอบการมีมาตรฐานการประกอบการที่ดี ซึ่งหากผู้ประกอบการดำเนินการได้อย่างมีมาตรฐาน จะแทบไม่มีความจำเป็นต้องควบคุมกำกับดูแลอีกต่อไป จึงได้จัดทำโครงการกำหนดมาตรฐานสถานประกอบการชั้นดีขึ้นในปี 2547 เพื่อยกระดับมาตรฐานสถานประกอบการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยจำแนกเป็น 5 ประเภท ตามกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ สถานประกอบการเหมืองแร่ โรงแต่งแร่ การประกอบโลหกรรม โรงงานไม้ บด และย่อยหิน และ โรงงานผลิตเกลือสินเธาว์ โดยรายละเอียดมาตรฐานทุกประเภทจะครอบคลุมใน 4 ด้านหลักของการประกอบการ ได้แก่ ด้านการจัดการและคุณภาพการประกอบการ, ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย, ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และด้านการประสานความร่วมมือกับภาครัฐ และชุมชน โดยได้ทำการคัดเลือกให้รางวัล และกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ได้รับรางวัล นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ต่อมาในปี 2552 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่มีนโยบายที่จะยกระดับมาตรฐานของสถานประกอบการที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง โดยเน้นด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น จึงได้ประกาศนโยบายเหมืองแร่สีเขียว (Green Mining Policy) เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2552 โดยเน้นการทำงานเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งทางด้านการให้บริการแก่ผู้ประกอบการพร้อมๆ

กับการสนับสนุน และผลักดันให้สถานประกอบการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการเปิดโอกาสให้ชุมชนและสังคม ได้มีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อให้การประกอบการเหมืองแร่ เป็นไปอย่างยั่งยืนต่อไป (อ้างอิง. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2009)

ทั้งนี้ จากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากการประกอบธุรกิจประเภทเหมืองแร่ อีกทั้ง มีคู่แข่งเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจเหมืองแร่ที่นับวันมีการเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น และมีการขยายพื้นที่ที่มีการสัมปทานพื้นที่ทำเหมืองแร่มากขึ้น อีกทั้งทำให้บริษัทมีชื่อเสียงและติดอันดับ 1 ใน 10 ของการทำธุรกิจเหมืองแร่ สืบเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยวิสัยทัศน์ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของธุรกิจเหมืองแร่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรองรับการเจริญเติบโตของโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ จึงได้ดำเนินธุรกิจมาด้วยความอดทน พินิจอุปสรรคต่างๆ นานา และด้วยความเหนื่อยล้าจากการต่อสู้กับวิกฤตต่าง ๆ ในช่วงที่ธุรกิจตกต่ำ และในปี พ.ศ. 2561 นี้ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ได้ผ่านการดำเนินธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายแร่ยิปซัมครบรอบ 60 ปี (2501-2561) ภายใต้การบริหารของกรรมการผู้จัดการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารได้ยึดมั่นการทำธุรกิจอย่างซื่อตรง พร้อมพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรองรับการพัฒนาควบคู่ไปกับพันธมิตรทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการทำประโยชน์ส่วนรวมในสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรพร้อมกับการสร้างและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน ผมมั่นใจว่าอนาคตของบริษัทฯ ยังคงดำเนินไปอีกยาวไกล และอีกหลายยุคสมัยที่บริษัทฯ และสังคมของเราจะต้องผ่านจุดเปลี่ยนแปลง แต่ก็ยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบริษัทฯ ให้เติบโตควบคู่ไปพร้อมกับสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป โดยปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงาน 240 คน ประกอบด้วยแผนกต่างๆ ดังนี้ 1) แผนกการตลาด 2) แผนกบัญชี 3) แผนกการเงิน 4) แผนกซ่อมบำรุง 5) แผนกผลิต 6) แผนกประทานบัตรและใบอนุญาต 7) แผนกเจาะสำรวจและรังวัด 8) แผนกควบคุมคุณภาพ 9) แผนกตรวจสภาพ 10) แผนกความปลอดภัยและชีวอนามัย 11) แผนกจัดซื้อ 12) แผนกสโตร์ 13) แผนก QMR/EMR 14) แผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555, หน้า. 1 - 2) ได้กล่าวว่า การดำเนินภารกิจใด ๆ นั้น จะมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ก็คือ ความต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร คือ คน (Man), เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) วิธีการจัดการ (Management) ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้ จะเห็นว่า คน นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งขององค์กร นับเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไป มนุษย์แต่ละคนนั้นจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้น

บรรลุปเป้าหมาย และการดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่ผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหา เพื่อนำมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร นอกจากนี้ การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการหากลยุทธ์วิธีต่างๆ ในการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ หรือการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การที่องค์กรจะผลักดัน และกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานกัน ได้อย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทั้งการทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้มีคุณค่าและองค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (รังสรรค์ ทองดี, 2557, หน้า. 3) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขของผู้ร่วมด้วย หากองค์กรใดก็ตามบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คุณภาพงานลดลง และจะทำให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใด มีแรงจูงใจต่อบุคลากรในการทำงานสูง ย่อมส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านสถานะของอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำ (Manager and Leader) ได้อย่างเหมาะสม และการจูงใจจะมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจมากก็必将มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทนและไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

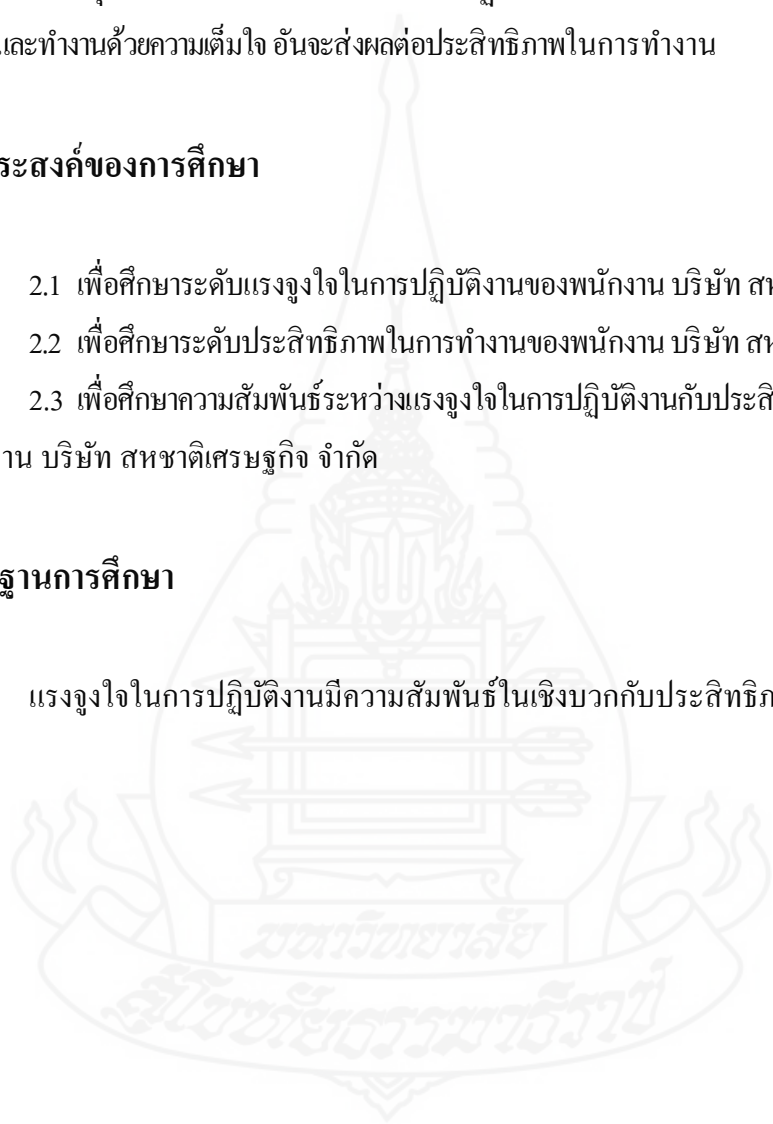
จากที่ได้ศึกษาความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปหาเทคนิคการจูงใจที่จะช่วยตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของพนักงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักในองค์กร และทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3. สมมุติฐานการศึกษา

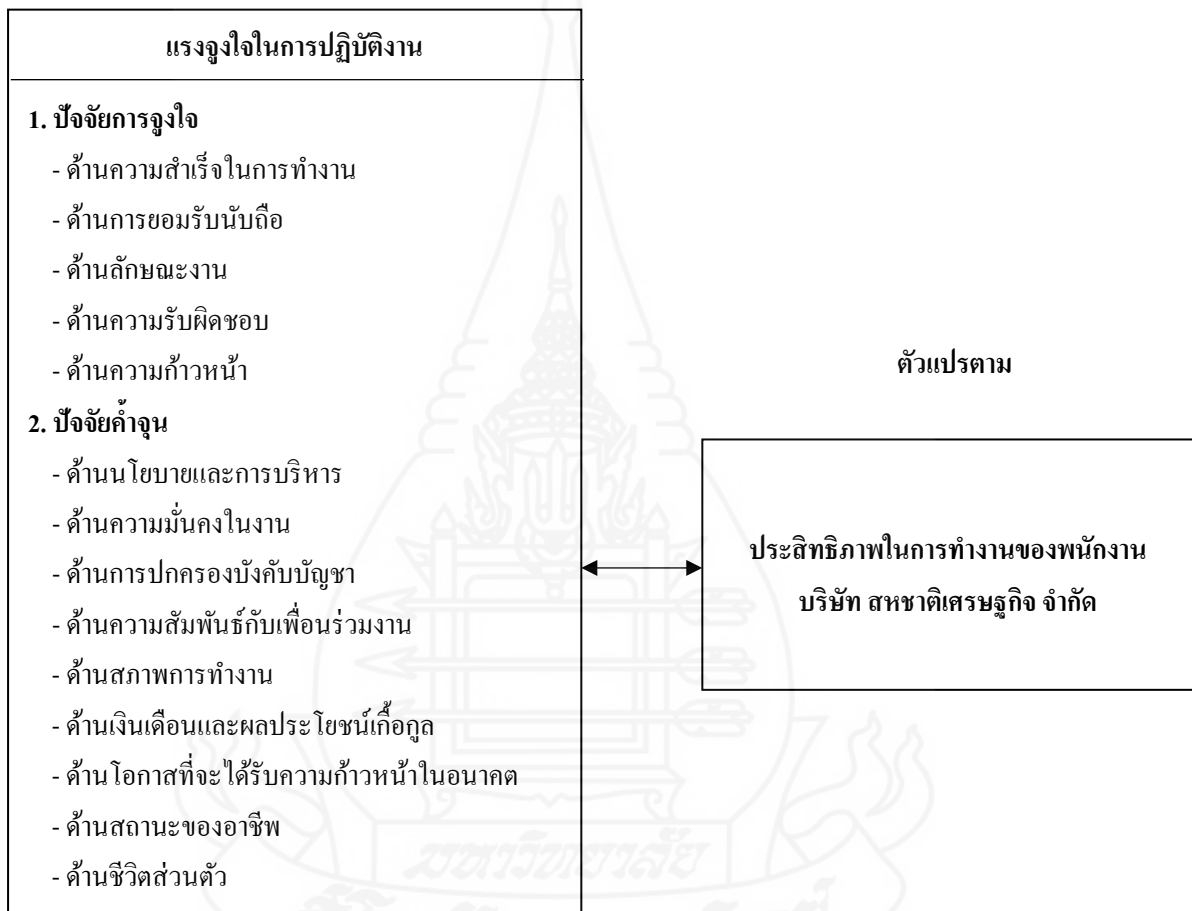
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน



4. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ Frederick Herzberg (Herberg' s Two Factor Theory of Motivation) มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ซึ่งสามารถแบ่งขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 240 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2560) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เนื่องจากทราบขนาดหรือจำนวนประชากรที่แน่นอน ทางผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนและระดับความเชื่อมั่นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง 147 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 7 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 154 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ใช้ทฤษฎี Frederick Herzberg (2018) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพและด้านชีวิตส่วนตัว และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงาน ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด สำนักงานนครสวรรค์ เป็นเวลาประมาณ 3 เดือน ตั้งแต่ เดือนมกราคม - มีนาคม 2561

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ในส่วนของสำนักงานนครสวรรค์

6. นิยามศัพท์

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานเป็นพนักงานอยู่ในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นก็คือ การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง

6.3 ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน

6.3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลา รวมทั้งสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และทำให้เกิดแรงจูงใจในงาน

6.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในด้านความคิดเห็น ความสามารถและการปฏิบัติงาน

6.3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำท่ายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสมงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และลักษณะกระบวนการงานชัดเจน

6.3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน การที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวพนักงาน

6.3.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำท่าย ความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

6.4 ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน โดยประกอบด้วยปัจจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

6.4.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบของนโยบายในการบริหาร ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การนำไปปฏิบัติ ความรวดเร็ว ในการประกาศนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

6.4.2 ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งเป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก และอัตราการต่อสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานต่อ

6.4.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชา ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การประเมินผลการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจน ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

6.4.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความช่วยเหลือ การแบ่งปันข่าวสาร ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ในกลุ่ม

6.4.5 สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ห้องทำงาน และแหล่งข้อมูลประกอบการทำงาน เป็นต้น

6.4.6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึง ค่าตอบแทนของพนักงาน ได้แก่ สวัสดิการ ความเหมาะสมของค่าตอบแทน ความเหมาะสมของ ค่าตอบแทนกับปริมาณเนื้องาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์สื่อสาร ค่าเบี้ยเลี้ยง

6.4.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกา สพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

6.4.8 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคล รู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

6.4.9 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผล ต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กร ต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

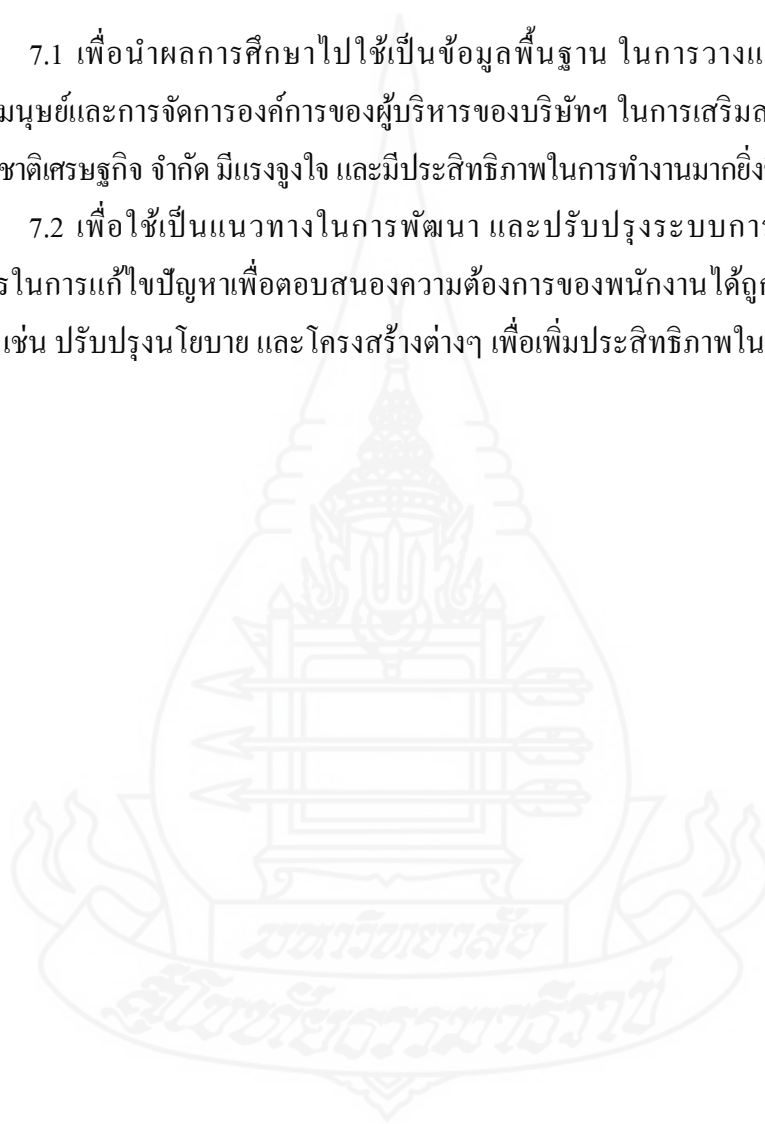
6.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานของพนักงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ตามระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้วัดดูดิบ อุปกรณ์ เวลา รวมทั้งแรงงานน้อยที่สุด และเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับ โดยแบ่งประสิทธิภาพ

ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการวางแผนการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การของผู้บริหารของบริษัทฯ ในการเสริมสร้างให้พนักงานของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีแรงจูงใจ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในองค์การในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงนโยบาย และ โครงสร้างต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม และเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. ข้อมูลพื้นฐานของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้น แรงจูงใจ จึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

สำหรับโลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมนเจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่า การจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือคิดริ้นรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ

การงานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจ จะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม ดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใด ก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
- 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
- 3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
- 4) ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
- 5) ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
- 6) การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ เกิดจากการเรียนรู้ของตน
- 7) ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
- 8) แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
- 9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่น

1.1 ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่าย และช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

1.1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าว มีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (Abraham H. Maslow, หน้า 80 - 106)

1.2.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

1.2.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมี การเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

1.2.4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

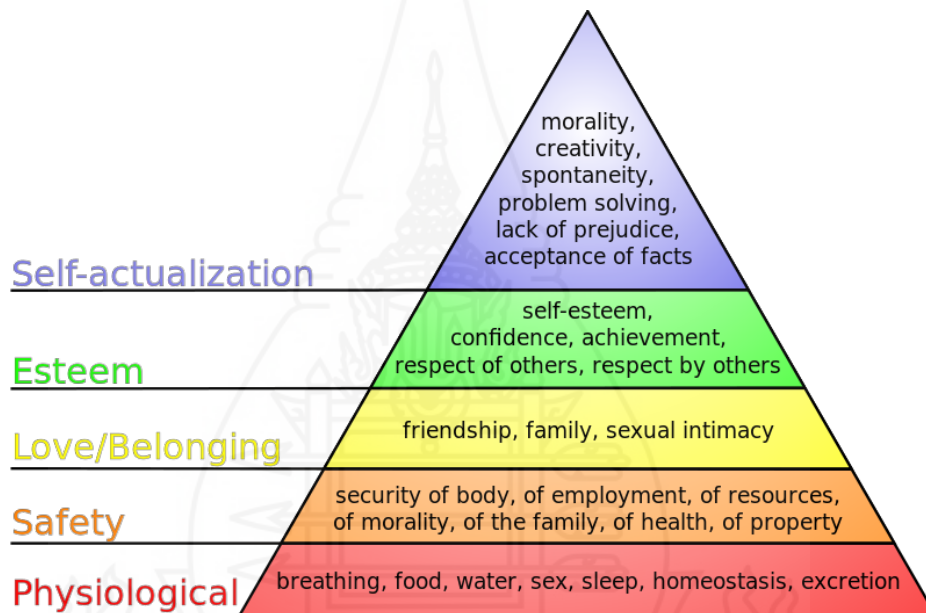
1) ต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความ ต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and Belongingness Needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้ และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-Esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม

5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs)

ที่มา: https://fi.wikipedia.org/wiki/Tiedosto:Maslow%27s_hierarchy_of_needs.svg

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมาย

ของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในทางที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ

1.3.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ลักษณะของงาน (Work Itself)
- (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- (5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors)

- (1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- (2) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- (3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation among Co-Worker)
- (5) สภาพการทำงาน (Working Condition)
- (6) เงินเดือน (Salary)
- (7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- (8) ด้านสถานะของอาชีพ (Status)
- (9) ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

1.4 ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.4.1 ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้ เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

1.4.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคม และความรัก

1.4.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้ เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้ จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อยกว่าความต้องการประเภทนั้น จะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2) ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพมากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้น ก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก อุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ ความเจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนั้น หัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีทัศนคติ

และต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความสัมพันธ์ทางสังคม

สรุปได้ว่า ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคล และเห็นด้วยว่าโดยทั่วไป บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้ มีทั้งส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกกลเกียรติ, 2546, หน้า 193-194)



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อี.อาร์.จี (ERG Theory)

ที่มา: http://www.pinsdaddy.com/image-gallery-erg-alderfer_7/

2. ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลลัพธ์ที่ออก (Output) ให้เกิดต้นทุนต่ำสุดในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพ จึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อบุคลากร ดังนี้

2.1.1 เกิดผลต่างระหว่างต้นทุน และผลตอบแทนมากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง สามารถนำส่วนค่าใช้จ่ายนั้นนำไปใช้ในด้านอื่น

2.1.2 สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากการใช้เวลาในการทำงานลดลง

2.1.3 คุณภาพของผลงานสูงขึ้น

ประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าไปจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ประสิทธิภาพในความหมายของผู้ศึกษาวิจัย จึงหมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ทางบริษัทฯ กำหนดได้เป็นอย่างดี

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ (2510, หน้า 5) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าไปหรือความพึงพอใจ

ทิพาวลี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2) ซึ่งให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมาย รวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ทั้งนี้ สรุปได้ว่า คำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงมีความจำเป็นและเสมือนเป็น ผลสำเร็จที่ทุกคนต้องไปให้ถึงด้วยวิธีการต่างๆ การปฏิบัติงานใดๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้น จะมาจากบริบท ที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่าง ย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงาน ให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้ว ยังจะต้องมีบุคคลที่มี ประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการสรรหาและคัดสรร พอสมควร นอกจากนี้ ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่า การปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่า การปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่าความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมาย อย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของ การมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถใน การผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถ ผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึง ถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการ เงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพ ในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และ วิธีการ (Method) ในการผลิต

มิลเล็ต (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม)Equitable Service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)Timely Service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ)Ample Service)
- 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า)Progression Service)

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทฤษฎีนี้ จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บอกความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

- $E = (O - I) + S$ E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน
 O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา
 I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร
 S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Katz และ Kahn (1978 อ้างถึงใน ควรวคิด ชโลธรรังษี 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษา องค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกัน ก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพ คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมี ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

สมยศ นาวิการ (2529, 6) กล่าวถึงแนวความคิดของ (Thomas J. Peters) ซึ่งเสนอ ปัจจัย 7 ประการ (7'S) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

- 1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน และ จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
- 2) โครงสร้าง)Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
- 3) ระบบ)Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

- 4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
- 6) ความสามารถ (Skill)
- 7) ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3.1 ประวัติ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2501 โดยคุณสุชาติ ภูพานิช ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 1,000,000 บาท วัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการทำเหมืองแร่ ยิปซัมในจังหวัดนครสวรรค์ จากประสบการณ์ในการดำเนินกิจการทำเหมืองแร่มากกว่า 50 ปี ทำให้ธุรกิจ ขยายตัวมากขึ้น จนปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนรวมทั้งสิ้น 60 ล้านบาท โดยมี พล.ต.อ. โกวิท ภักดีภูมิ เป็นประธานกรรมการ และคุณเลิศ ภักดีภูมิ เป็นกรรมการผู้จัดการ

บริษัทมีสัมปทานเหมืองแร่ยิปซัมทั้งหมด 15 แปลง มีเนื้อที่โดยรวม 3,829-0-24 ไร่ ธุรกิจหลักของบริษัท คือ การผลิต และจำหน่ายแร่ยิปซัมทั้งภายในและส่งออกต่างประเทศ ที่ผ่านมา ในแต่ละปี มียอดการจำหน่ายแร่ยิปซัมไม่ต่ำกว่า 1,000,000 เมตริกตัน ด้วยจำนวนแร่ยิปซัมที่จำหน่าย ในแต่ละปีมีมากขึ้น ทางบริษัทจึงได้ขยายธุรกิจทางด้านขนส่ง วัตถุประสงค์เพื่อบริการขนส่งแร่ยิปซัม ให้กับลูกค้าถึงโรงงาน จึงได้ก่อตั้ง บริษัท เซ้าท์อีสต์ทรานสปอร์ต จำกัด ขึ้นมา เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2527 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท โดยมี พล.ต.อ. โกวิท ภักดีภูมิ เป็นประธานกรรมการและ คุณเลิศ ภักดีภูมิ เป็นกรรมการผู้จัดการ

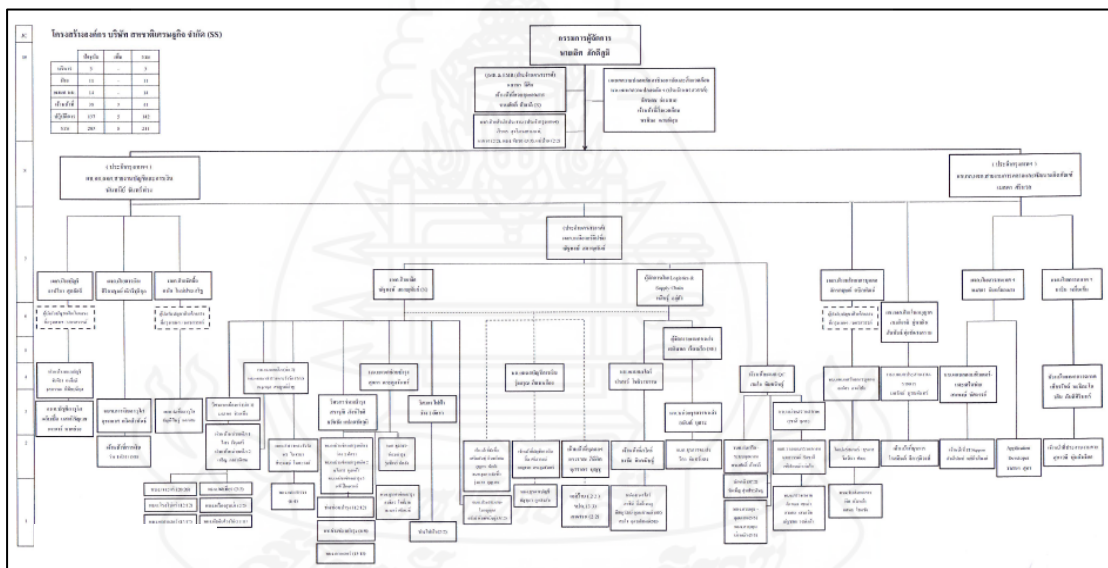
ปัจจุบันบริษัท เซ้าท์อีสต์ทรานสปอร์ต จำกัด มีรถบรรทุกแบบพ่วงทั้งหมด 50 คัน และมีรถบรรทุกแบบพ่วงอยู่ในทีมขนส่งทั้งหมด 150 คัน ธุรกิจหลักของบริษัทฯ คือ การขนส่งแร่ยิปซัม ให้กับลูกค้า บริษัทฯ มั่นใจว่าจะสามารถรองรับการขยายตัวของธุรกิจทางด้านขนส่งในอนาคต ได้อย่างแน่นอน



ภาพที่ 2.3 เหมือนแร่บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3.2 ผังโครงสร้างองค์กร (Organization)



ภาพที่ 2.4 ผังโครงสร้างองค์กร บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

จากผังองค์กรของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด นั้น จัดได้ว่าเป็นผังองค์กรประเภท แนวตั้ง (Vertical Organization Chart) และเป็นผังองค์กรที่นิยมใช้กันมาก ซึ่งเป็นผังองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงระดับต่าง ๆ ขององค์กร และมีลักษณะเป็นรูปพีระมิด ที่มีผู้บริหารระดับสูงอยู่ส่วนบนสุด และเลื่อนลงมาข้างล่างตามลำดับ ดังนั้น สายการบังคับบัญชาจะดำเนินจากบนลงล่าง (Top to Bottom or Top Down) มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) ดังนี้

- 1) ฝ่ายผลิต
- 2) แผนกควบคุมคุณภาพ
- 3) แผนกซ่อมบำรุง
- 4) ฝ่ายบริหารระบบ (QMR)
- 5) แผนกจัดซื้อ
- 6) แผนกสต็อก
- 7) แผนกบัญชีและการเงิน
- 8) แผนกฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ
- 9) แผนกความปลอดภัยและชีวอนามัย
- 10) แผนกประทานบัตรและใบอนุญาต

3.3 ขั้นตอนการทำงาน

เนื่องจากบริษัทเป็นบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทผลิตและจัดจำหน่ายแร่ใยหิน ทั้งนี้ จึงขอยกตัวอย่างขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานต่างๆ ของฝ่ายผลิต เพราะถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่เป็นหัวใจหลักขององค์กร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: กระบวนการตักแร่เข้าโรงโม่





ภาพที่ 2.5 กระบวนการตักแร่เข้าโรงโม่

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 2: กระบวนการโม่แร่และคัดขนาด



ภาพที่ 2.6 กระบวนการ โม่แร่และคัดขนาด

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 3: กระบวนการคัดแยกสิ่งปนเปื้อนระหว่างกระบวนการผลิต (Sorting)



ภาพที่ 2.7 กระบวนการคัดแยกสิ่งปนเปื้อนระหว่างกระบวนการผลิต (Sorting)

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 4: กระบวนการรวมกองสตั๊กตามขนาด



ภาพที่ 2.8 กระบวนการรวมกองสตั๊กตามขนาด

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 5: กระบวนการตากขาย



ภาพที่ 2.9 กระบวนการตากขาย

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 6: กระบวนการชั่งน้ำหนักขายสินค้า



ภาพที่ 2.10 กระบวนการชั่งน้ำหนักขายสินค้า

ที่มา : บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ขั้นตอนที่ 7: กระบวนการยืนยันความพร้อมรถขนส่ง



ภาพที่ 2.11 กระบวนการยืนยันความพร้อมรถขนส่ง

ที่มา: บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรนันท์ บางแสง (2556) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และสถานภาพโสด 2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 6) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพการผลิตมากที่สุดรองลงมาคือ การใช้ระยะเวลาการผลิตและวิธีการผลิตตามลำดับ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า 1) อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำท่าย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

กานดา คำมาก (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด” ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} \text{ รวม} = 0.124 - 0.018 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.009 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.084 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.357 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.012 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) + 0.046 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.006 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.019 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.104 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.167 (\text{ด้านการนิเทศงาน}) + 0.139 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.053 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 240 คน (แผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2560)

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และกำหนดระดับความคลื่อน และระดับความเชื่อมั่น โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ครั้งนี้ เท่ากับ 147 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 7 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ในครั้งนี้ เท่ากับ 154 คน

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

- โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%
 ($x^2 = 3.841$)
 p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร
 (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{3.841^2 \times 240 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 (240 - 1) + 3.841^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 147 \text{ คน}$$

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวอย่างของพนักงานในแต่ละระดับ (Level) ตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละระดับ ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ทำการสุ่มของพนักงานในแต่ละระดับ

ระดับพนักงาน (Level)	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับพนักงานทั้งหมด	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1. ระดับพนักงาน / เจ้าหน้าที่	211	$211 / 240 = 88\%$	$0.88 * 154 = 136$
2. ระดับหัวหน้าแผนก / วิศวกร / หัวหน้างาน	25	$25 / 240 = 10\%$	$0.10 * 154 = 15$
3. ระดับผู้จัดการ	4	$4 / 240 = 2\%$	$0.02 * 154 = 3$
รวม	240	100%	154 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด” โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา หรือ แหล่งที่มาของข้อมูลอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ได้มาจากการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานจากบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะครอบคลุมถึงข้อมูลที่ต้องศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 6 ข้อ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และระดับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ จำนวน 70 ข้อ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของพิมพ์ชญา ศศิประพันธ์, (2560) ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบอัตราส่วน (Rating Scale) โดยได้ทำการดัดแปลงจากแนวคิดทฤษฎีจาก 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้น โดยครอบคลุม 14 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน คือ สร้างแบบวัดทัศนคติแบบ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูล ประเภท
 อันตรภาคชั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้น สามารถนำมา
 จัดช่วงคะแนนเฉลี่ย และเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

- 4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงมาก
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูง
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำ
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 ในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของดาริน
 ปฏิเมธีภรณ์, (2556) โดยข้อความในแต่ละข้อนั้น จะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมิน
 ค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)
 โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และใช้เกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัด ซึ่งข้อมูลประเภท
 อันตรภาคชั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 29) ซึ่งเป็น
 แบบวัดที่สร้างขึ้นโดยครอบคลุม 3 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการ
 บริหาร และด้านผลลัพธ์ เป็นต้น

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน คือ สร้างแบบวัดทัศนคติแบบ Likert Scale
 โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงงูใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงงูใจมาก
- 3 หมายถึง มีแรงงูใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงงูใจน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงงูใจน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาคชั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้น สามารถ
 นำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ย และเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงมาก

3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูง

2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำ

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำมาก

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ และสิ่งที่ควรปรับปรุงในปัจจัยในการงูใจของพนักงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
 พนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัดด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ซึ่งจะใช้เวลา 3 เดือน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน โดยการกระจาย
 แบบสอบถามด้วยตนเองไปยังแต่ละหน่วยงานให้แก่พนักงาน เพื่อทำแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ทำการประเมินจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ หากไม่ได้
 ตามจำนวนของตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานคนใหม่ที่ยัง
 ไม่ได้ทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ประเมินแล้ว และทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของตัวแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 ทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินั้นผู้ศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งเป็นการจัดหมวดหมู่และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากร โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1.1 เป็นค่าเปอร์เซ็นต์ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษาจะใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 144) ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

± 0.10 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอในรูปแบบตาราง เพื่อประกอบการอธิบายตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ตัวแปร	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ	ชาย	98	63.64
	หญิง	56	36.36
	รวม	154	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ตัวแปร	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	23	14.94
	ระหว่าง 25 - 35 ปี	57	37.01
	ระหว่าง 36 - 45 ปี	44	28.57
	มากกว่า 45 ปี	30	19.48
	รวม	154	100.00
1.3 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด			
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	128	83.12
	ระดับปริญญาตรี	25	16.23
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	0.65
	รวม	154	100.00
1.4 สถานภาพการสมรส			
	โสด	47	30.52
	สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)	99	64.29
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	5.19
	รวม	154	100.00
1.5 อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 3 ปี	38	24.68
	3 - 6 ปี	49	31.82
	7 - 9 ปี	24	15.58
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	43	27.92
	รวม	154	100.00
1.6 ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	136	88.31
	หัวหน้างาน/วิศวกร/หัวหน้าแผนก	15	9.74
	ผู้จัดการ	3	1.95
	รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 154 คน จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และเป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

1.2 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 และเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.94 ตามลำดับ

1.3 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 83.12 รองลงมาเป็นพนักงานที่มี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 ตามลำดับ

1.4 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพที่สมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52 และพนักงานที่มีสถานภาพการหย่าร้าง, หม้ายและแยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

1.5 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 3 - 6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมาเป็นพนักงานที่มี อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.92 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.68 และลำดับสุดท้ายเป็นพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 7 - 9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.58 ตามลำดับ

1.6 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ใน ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.31 รองลงมาเป็นพนักงาน ในตำแหน่งหัวหน้างาน/วิศวกร/หัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74 และท้ายสุด เป็นพนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.95 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มากกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน/วิศวกร/หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 154 คน โดยข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 14 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.762	สูง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.795	สูง
3. ด้านลักษณะงาน	3.60	0.775	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.859	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.30	1.042	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	0.978	สูง
7. ด้านความมั่นคง	3.61	0.914	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.940	สูง
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.822	สูง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.941	สูง
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.43	0.943	สูง
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.31	1.003	ปานกลาง
13. ด้านสถานะของอาชีพ	3.58	0.893	สูง
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.77	0.837	สูง
รวม	3.57	0.893	สูง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.893) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.822) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.042)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.762	สูง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.795	สูง
3. ด้านลักษณะงาน	3.60	0.775	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.859	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.30	1.042	ปานกลาง
รวม	3.57	0.846	สูง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.846) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.762) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.859) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.042)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	0.978	สูง
2. ด้านความมั่นคง	3.61	0.914	สูง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.940	สูง
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.822	สูง
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.941	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.43	0.943	สูง
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.31	1.003	ปานกลาง
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.58	0.893	สูง
9. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.77	0.837	สูง
รวม	3.57	0.919	สูง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมของปัจจัยนั้นมีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.919) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.822) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.003)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ	3.85	0.799	สูง
2. ท่านสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.76	0.801	สูง
3. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน/ แสดงผลงาน	3.68	0.774	สูง
4. งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.81	0.687	สูง
5. ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสายอาชีพ ตามที่ ท่านตั้งเป้าหมายไว้	3.67	0.750	สูง
รวม	3.75	0.762	สูง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.762) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.799) และน้อยที่สุด คือ ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสายอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.750)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการยอมรับนับถือ			
6. ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน	3.81	0.768	สูง
7. ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษา/ทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.69	0.827	สูง
8. ผู้อื่นยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน	3.51	0.786	สูง
9. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	3.38	0.833	ปานกลาง
10. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน	3.45	0.759	สูง
รวม	3.57	0.795	สูง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.768) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชม และยกย่องท่านให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.833)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะงาน			
11. ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละชิ้น	3.79	0.808	สูง
12. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.69	0.827	สูง
13. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานชัดเจน	3.57	0.783	สูง
14. ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ท้าทาย มีความซับซ้อนของงาน	3.48	0.669	สูง
15. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ	3.49	0.786	สูง
รวม	3.60	0.775	สูง

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.775) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละชิ้น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.808) และน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ท้าทาย มีความซับซ้อนของงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.669)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรับผิดชอบ			
16. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ	3.93	0.793	สูง
17. ท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	3.74	0.831	สูง
18. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการได้เอง โดยปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.65	0.844	สูง
19. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี	3.57	0.783	สูง
20. ท่านได้รับมอบหมายงาน โครงการระดับบริษัท / ระดับธุรกิจ	3.14	1.042	ปานกลาง
รวม	3.61	0.859	สูง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.859) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.793) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงาน โครงการระดับบริษัท/ระดับธุรกิจ ($\bar{X}=3.14$, S.D. = 1.042)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้า			
21. ท่านได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ท่านต้องการ	3.47	1.061	สูง
22. ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น	3.51	1.049	สูง
23. ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ	3.31	0.966	ปานกลาง
24. ท่านเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในด้านต่างๆ	3.22	1.018	ปานกลาง
25. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	2.97	1.117	ปานกลาง
รวม	3.30	1.042	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 1.042) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น ($\bar{X}=3.51$, S.D. = 1.049) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=2.97$, S.D. = 1.117)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหาร			
26. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดมากเกินไป	3.55	0.964	สูง
27. บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ	3.58	1.014	สูง
28. บริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ	3.36	1.021	ปานกลาง
29. บริษัทฯ สื่อสารชี้แจงนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	3.40	0.980	ปานกลาง
30. บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	3.34	0.909	ปานกลาง
รวม	3.45	0.978	สูง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.978) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.014) และน้อยที่สุด คือ บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.909)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมั่นคง			
31. บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ	3.90	0.887	สูง
32. บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	3.71	0.885	สูง
33. ท่านสามารถจินตนาการความก้าวหน้าของบริษัทฯ ได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า	3.51	0.902	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
34. ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุผล ทางการบริหารใดๆ	3.56	0.886	สูง
35. ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการกลั่นแกล้งกัน ในหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน	3.36	1.008	ปานกลาง
รวม	3.61	0.914	สูง

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.914) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัท ฯ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.887) และน้อยที่สุดคือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการกลั่นแกล้งกันในหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.008)

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
36. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน	3.84	0.932	สูง
37. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองทีมงานด้วยความยุติธรรมและ เสมอภาค	3.68	0.949	สูง
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ/ ให้อภัยพนักงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม	3.50	0.965	สูง
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหา และเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน	3.52	0.916	สูง
40. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน ให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน	3.47	0.937	สูง
รวม	3.60	0.940	สูง

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.940) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.932) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน ให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.937)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
41. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน	4.07	0.768	สูง
42. ท่านและทีมงานช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งในงานและส่วนตัว	3.90	0.879	สูง
43. หากท่านเลือกได้ ท่านต้องการทำงานร่วมกับทีมงานปัจจุบันไปตลอด	3.84	0.867	สูง
44. ท่านสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้	3.73	0.759	สูง
45. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง	3.80	0.835	สูง
รวม	3.87	0.822	สูง

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.822) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.768) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.759)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพการทำงาน			
46. สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสม เดินทางสะดวก	3.74	1.015	สูง
47. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น	3.51	1.043	สูง
48. ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน	3.47	0.843	สูง
49. สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน เพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการใช้งาน	3.48	0.872	สูง
50. บริษัทฯ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดเตรียมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอจากพนักงาน	3.51	0.931	สูง
รวม	3.54	0.941	สูง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.941) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสม เดินทางสะดวก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.015) และน้อยที่สุดคือ ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.843)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ			
51. อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่านเมื่อท่านได้เริ่มงานกับบริษัทฯ	3.51	0.945	สูง
52. อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.50	0.951	สูง
53. สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมกัน และเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.60	0.882	สูง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
54. การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.27	0.965	ปานกลาง
55. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.25	0.972	ปานกลาง
รวม	3.43	0.943	สูง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.943) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมกันและเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.882) และน้อยที่สุด คือ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.972)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
56. บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาศาขอาชีพให้กับท่าน	3.46	1.049	สูง
57. บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	3.46	0.991	สูง
58. บริษัทฯ ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเข้าใจได้	3.40	1.026	ปานกลาง
59. ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ท่านก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน	3.33	0.971	ปานกลาง
60. ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1 - 2 ปี	3.23	0.980	ปานกลาง
รวม	3.31	1.003	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.003) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาศาขอาชีพให้กับท่าน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.049) บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.991) และน้อยที่สุด คือ ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1 - 2 ปี ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.980)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสถานะของอาชีพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสถานะของอาชีพ			
61. ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน	3.76	0.871	สูง
62. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน	3.62	0.842	สูง
63. ท่านสามารถแนะนำอาชีพของตัวเองให้ผู้อื่นรับทราบด้วยความยินดี	3.62	0.849	สูง
64. หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ	3.56	0.915	สูง
65. ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน	3.36	0.988	ปานกลาง
รวม	3.58	0.893	สูง

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.893$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.871$) และน้อยที่สุด คือ ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.988$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านชีวิตส่วนตัว			
66. ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว	3.82	0.872	สูง
67. ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว	3.75	0.852	สูง
68. ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน	3.82	0.849	สูง
69. ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการหรือได้รับการร้องขอ	3.70	0.801	สูง
70. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน	3.78	0.810	สูง
รวม	3.77	0.837	สูง

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.872), ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.849) และน้อยที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ตลอดเวลาที่ต้องการ หรือได้รับการร้องขอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.801)

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.61	0.807	สูง
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.64	0.795	สูง
3. ด้านผลลัพธ์	3.50	0.811	สูง
รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	3.58	0.804	สูง

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.804) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.795) ส่วนรองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.807) และน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.811)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าใช้จ่าย			
1. ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด และคุ้มค่า	3.71	0.863	สูง
2. ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.72	0.812	สูง
3. ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เร่งรีบหรือเคร่งเครียดเกินไป	3.52	0.794	สูง
4. ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี	3.48	0.760	สูง
รวม	3.61	0.807	สูง

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.807) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.812) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.760)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านกระบวนการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านกระบวนการบริหาร			
5. ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.68	0.830	สูง
6. ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ	3.62	0.794	สูง
7. ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.62	0.760	สูง
รวม	3.64	0.795	สูง

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.830) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.794) ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.760)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านผลลัพธ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลลัพธ์			
8. ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน	3.57	0.839	สูง
9. ปริมาณงานของท่านสมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ และเกิดความสูญเสีย น้อยที่สุด	3.48	0.802	สูง
10. ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา หรือลูกค้าเสมอ	3.44	0.792	สูง
รวม	3.50	0.811	สูง

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.811) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.839) และน้อยที่สุด คือ ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเสมอ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.792)

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			รวม ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	ด้านค่าใช้จ่าย	ด้านกระบวนการ การบริหาร	ด้าน ผลลัพธ์	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.622**	.599**	.520**	.645**
2. ด้านการยอมรับนับถือ	.488**	.513**	.537**	.564**
3. ด้านลักษณะงาน	.519**	.517**	.509**	.587**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.520**	.576**	.485**	.581**
5. ด้านความก้าวหน้า	.515**	.536**	.618**	.610**
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	.506**	.494**	.557**	.572**
7. ด้านความมั่นคง	.483**	.511**	.537**	.561**
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.552**	.520**	.553**	.599**
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.415**	.449**	.337**	.444**
10. ด้านสภาพการทำงาน	.519**	.441**	.529**	.551**
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.543**	.516**	.601**	.610**
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	.510**	.482**	.549**	.567**
13. ด้านสถานะของอาชีพ	.542**	.580**	.541**	.611**
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	.592**	.592**	.586**	.652**
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.523**	.527**	.532**	.582**

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ($r = 0.582$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ($r = 0.652$)

ส่วนรองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($r = 0.611$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.444$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านพบว่า

แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.622$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.599$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.520$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.488$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.513$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.537$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.519$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.571$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.520$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.576$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.515$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.536$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.618$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.506$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.494$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.557$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.483$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.511$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.537$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.552$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.520$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.553$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านการสัมพันธ์กับเพื่อน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.415$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.449$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.337$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

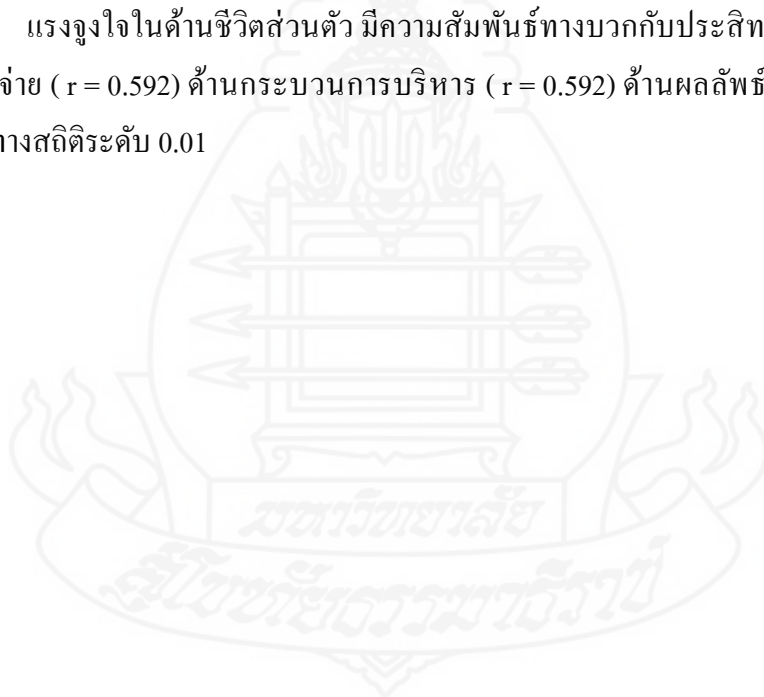
แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.519$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.441$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.529$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.543$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.516$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.510$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.482$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.542$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.580$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.541$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

แรงจูงใจในด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.592$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.592$) ด้านผลลัพธ์ ($r = 0.586$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 อายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01 ระดับการศึกษา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 83.12 สถานภาพ มีสถานภาพการสมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน พนักงานมีอายุการทำงานในช่วง 3 - 6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และตำแหน่งงาน อยู่ในระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.31

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.893) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.822) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.042)

หากวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยโดยรวมของปัจจัยจิตใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.846) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.762) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.859) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.042)

หากวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยโดยรวมของปัจจัยอนามัยของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.919) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.822) ส่วนรองลงมาคือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.003) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.762) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.799) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานในสายอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.750)

1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.768) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.833)

1.2.3 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.775) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบงานแต่ละชิ้น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.808) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยของลักษณะงานมีความน่าสนใจท้าทาย มีความซับซ้อนของงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.669)

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.859) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.793) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านได้รับมอบหมายงาน โครงการระดับบริษัท/ระดับธุรกิจ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.042)

1.2.5 ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.042) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ ที่บริษัท ๆ จัดขึ้น ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.049) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.117)

1.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.978$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 1.014$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.909$)

1.2.7 ด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.914$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.885$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการถกเถียงกันในเรื่องหน้าที่การงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากกร ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 1.008$)

1.2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.940$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.932$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.937$)

1.2.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.822$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.768$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.759$)

1.2.10 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.941$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสม เดินทางสะดวก ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 1.015$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.843$)

1.2.11 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.943$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยสวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน และเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.882$) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.972$)

1.2.12 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 1.003$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.049$) และปัจจัยที่บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับ

เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.991) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่มีการวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1-2 ปี ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.980)

1.2.13 ด้านสถานะของอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.893) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.871) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.988)

1.2.14 ด้านชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.837) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.872) และปัจจัยที่ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.849) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการ หรือได้รับการร้องขอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.801)

1.3 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.804) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.795) ส่วนรองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.807) และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.811) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า

1.3.1 ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.807) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.812) และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงาน และทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.760)

1.3.2 ด้านกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.830) และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.794) และ ประสิทธิภาพที่ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.760)

1.3.3 ด้านผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.811) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.839) และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา หรือลูกค้าเสมอ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.792)

1.4 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด

โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ($r = 0.582$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ($r = 0.652$) ส่วนรองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($r = 0.611$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.444$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด จำนวน 154 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี การศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุการทำงานกับบริษัท 3-6 ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/พนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ผูกพัน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า หากพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า หากพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยนามัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร วุฒิพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยนามัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะว่าการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการบริหาร และนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้งานนั้น มีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่พนักงานนั้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถให้ คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา จึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่ตึงเครียด

2.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านกระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ส่วนรองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร วุฒิพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยี เข้ามาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุง การทำงานอยู่เสมอ ทำให้การทำงานรวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และมีการบริหาร ค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงาน และทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลง และส่งผลทำให้ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือหัวหน้า

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.582$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ เมื่อนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่ม จะทำให้ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคาริน ภูมิเมธีภรณ์ (2556) ซึ่งได้ทำงานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 268 คน ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรนนท์ บางแสง (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอรัลลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 280 คน ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ์ ไพโรจิต (2556) ซึ่งได้ศึกษาการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 121 คน ซึ่งพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานฝ่ายผลิตในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216 คน ซึ่งพบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของ บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด” เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ และปรับปรุงการดำเนินงานธุรกิจ อีกทั้ง เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินธุรกิจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของทุกๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกๆ ด้าน ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญ ทั้งในด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างๆ ในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานให้เพิ่มขึ้น โดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และลดต้นทุนขององค์กรได้เป็นอย่างดี และทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจตลอดไป

3.1.2 จากปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งมีผลการงูใจอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ องค์กรควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีการวางแผนงานในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับแรงงูใจให้สูงอยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงงูใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่ควบคู่กับองค์กรตลอดไป

3.1.3 จากปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีผลการงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของการสื่อสาร/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ ถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ผู้บริหารควรมีโครงสร้างที่แสดงถึงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง และแจ้งให้พนักงานได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงงูใจให้กับพนักงานได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อย เพียงใด

3.1.4 จากปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมีผลการงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของการจัดสรรโบนัสประจำปี/การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีอย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรม ถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และองค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงงูใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนจะพิจารณาจาก KPI ของงานก็ตาม แต่เป็นผลการประเมินที่ไม่สามารถวัดความสามารถของพนักงานที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงาน และเป็นที่พึงของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

3.1.5 องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการอบรมควรจัดให้มีการอบรมในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านความปลอดภัย หรือให้เหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจัง เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

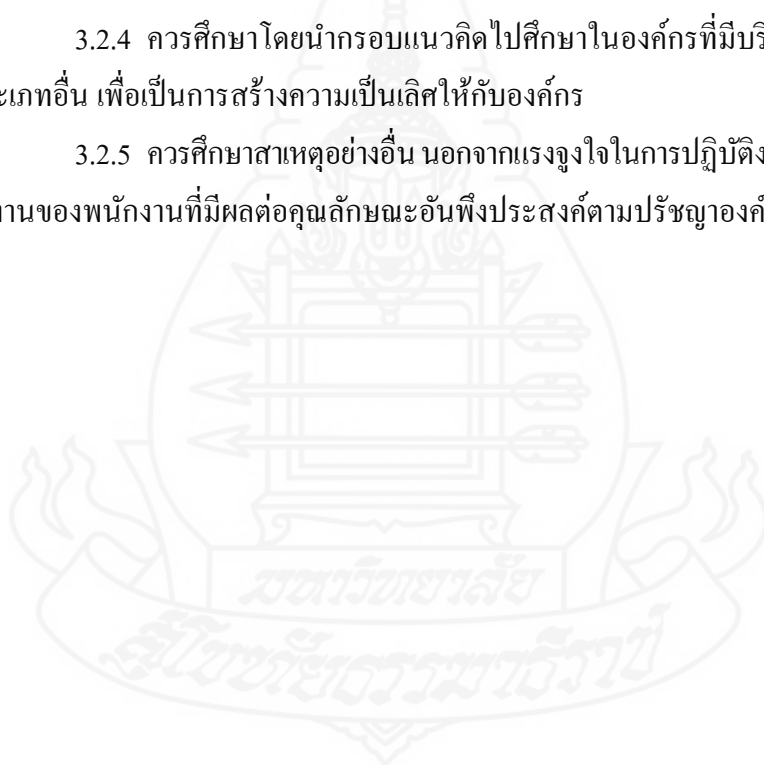
3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธี เช่น การเก็บแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานต่อไป

3.2.3 ควรศึกษาประยุกต์ทฤษฎีอื่นๆ เพื่อสร้างตัวแปรให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มที่ศึกษา เช่น อานาโทลยทฤษฎีเรียนรู้ หรือการสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น มาสร้างตัวแปร

3.2.4 ควรศึกษาโดยนำกรอบแนวคิดไปศึกษาในองค์กรที่มีบริบทต่างกัน ในธุรกิจบริการประเภทอื่น เพื่อเป็นการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร

3.2.5 ควรศึกษาสาเหตุอย่างอื่น นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปรัชญาองค์กร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (ค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). “แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” วารสารสหวิทยาการวิจัย, (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 3(1), (ม.ค. - มิ.ย. 2557).

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. ประวัติความเป็นมาเหมืองแร่สีเขียว (Green Mining).

สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560,

จาก <http://greenmining.dpim.go.th/new/GreenminingBackground.html>

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.

สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2561, จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

Srisupan. (15 July, 2012). ความหมายแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2561,

จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

คุณครูจากเมืองพนัส. (13 Sep, 2008). ทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2561,

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208290>

----- . ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (*Maslow's General Theory of Human &*

Motivation). สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html>

[blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html](http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html)

----- . ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559,

จาก <https://www.l3nr.org/posts/292462>.

----- . แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560,

จาก <http://promrucsadba.04blogspot.com/10/2012/frederick-herzberg.html>.

----- . แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559,

จาก http://suthamp.blogspot.com/2009/05/blog-post_1756.html.

----- . ความหมายของประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559,

จาก <https://www.im2market.com/2992/22/02/2016>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
“บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด”

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถามนี้ไว้เป็นความลับ ดังนั้นท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามสำหรับการวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ
- ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 : เป็นข้อเสนอแนะ และสิ่งที่ควรปรับปรุงในปัจจุบันในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดอ่านคำถามโดยละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ข้อ และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ทงศักดิ์ ค้ายาดี
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. ระหว่าง 25 - 35 ปี
 3. ระหว่าง 36 - 45 ปี 4. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 2. ระดับปริญญาตรี
 3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด
 2. สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)
 3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

5. อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 6 ปี
 3. 7 - 9 ปี 4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน
 2. หัวหน้างาน / วิศวกร / หัวหน้าแผนก
 3. ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามนี้
สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|----------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ					
1.2 ท่านสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
1.3 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน/แสดงผลงาน					
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
1.5 ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสาขาอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้					
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน					
2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษา/ทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2.3 ผู้อื่นยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
2.4 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น					
2.5 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน					
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
3.1 ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละชิ้น					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานชัดเจน					
3.4 ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ทำท่าย มีความซับซ้อนของงาน					
3.5 งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ					
4.2 ท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
4.3 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการได้เองโดยปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
4.4 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี					
4.5 ท่านได้รับมอบหมายงาน โครงการระดับบริษัท / ระดับธุรกิจ					
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า					
5.1 ท่านได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ท่านต้องการ					
5.2 ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น					
5.3 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ					
5.4 ท่านเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในด้านต่างๆ					
5.5 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
6. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร					
6.1 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดมากเกินไป					
6.2 บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ					
6.3 บริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ					
6.4 บริษัทฯ สื่อสารชี้แจงนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ					
6.5 บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ปัจจัยด้านความมั่นคง					
7.1 บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ					
7.2 บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และจริยธรรมอย่างเคร่งครัด					
7.3 ท่านสามารถจินตนาการความก้าวหน้าของบริษัทฯ ได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า					
7.4 ท่านมั่นใจว่าบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุผลทางการบริหารใดๆ					
7.5 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการกลั่นแกล้งกัน ในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน					
8. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา					
8.1 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน					
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองทีมงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค					
8.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ลงโทษ/ ให้รางวัลพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
8.4 ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับฟังปัญหา และเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน					
8.5 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน ให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน					
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน					
9.2 ท่านและทีมงานช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งในงานและส่วนตัว					
9.3 หากท่านเลือกได้ ท่านต้องการทำงานร่วมกับทีมงานปัจจุบันไปตลอด					
9.4 ท่านสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้					
9.5 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง					

10. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน					
10.1	สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสม เดินทางสะดวก				
10.2	สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น				
10.3	ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน				
10.4	สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการ ทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการใช้งาน				
10.5	บริษัทฯ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดเตรียม และปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอจากพนักงาน				
11. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
11.1	อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่านเมื่อท่านได้เริ่ม งานกับบริษัทฯ				
11.2	อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในปัจจุบัน				
11.3	สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสม เท่า เทียมกันและเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน				
11.4	การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม				
11.5	การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม				
12. ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
12.1	บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน				
12.2	บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม				
12.3	บริษัทฯ ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเข้าใจได้				
12.4	ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ท่าน ก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน				
12.5	ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ใน 1 - 2 ปี				
13. ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ					
13.1	ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน				

13.2	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน					
13.3	ท่านสามารถแนะนำอาชีพของตัวเองให้ผู้อื่นรับทราบด้วยความยินดี					
13.4	หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ					
13.5	ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน					
14. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว						
14.1	ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว					
14.2	ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว					
14.3	ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน					
14.4	ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการหรือได้รับการร้องขอ					
14.5	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามนี้สามารถแบ่งระดับความคิดได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก |

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านค่าใช้จ่าย					
1.1 ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
1.2 ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
1.3 ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เร่งรีบหรือเคร่งเครียดเกินไป					
1.4 ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี					
2. ด้านกระบวนการบริหาร					
2.1 ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
2.2 ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ					
2.3 ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
3. ด้านผลลัพธ์					
3.1 ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน					
3.2 ปริมาณงานของท่านสอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้ และเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด					
3.3 ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเสมอ					



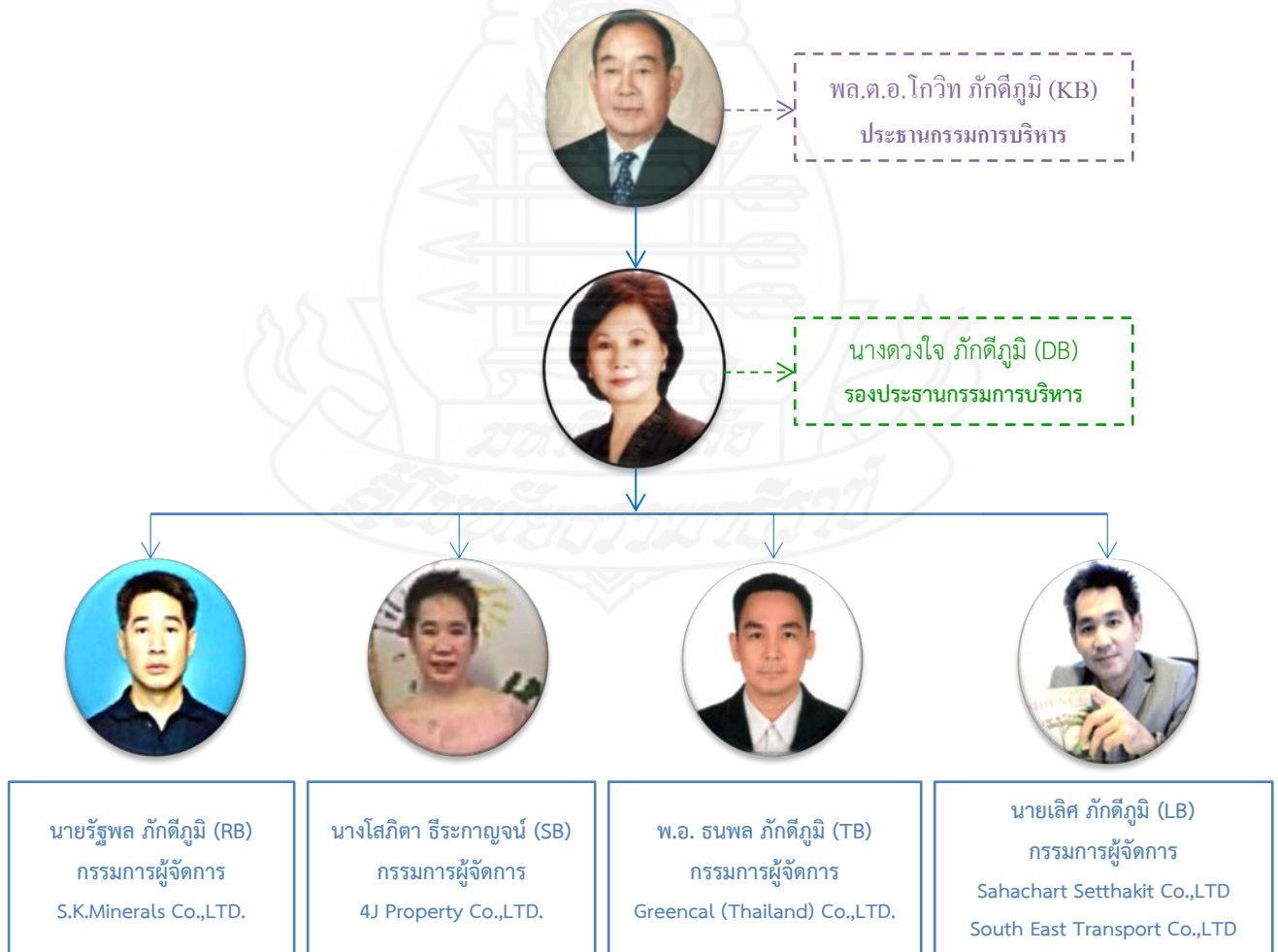
ภาคผนวก ข

ข้อมูลองค์กร



ข้อมูลองค์กร
“บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด”

1. โครงสร้างการบริหารงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด



2. วิสัยทัศน์องค์กร (Vision)

พัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสังคม โดยคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเอกภาพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีศีลธรรมอันดีงาม ยึดถือปรัชญาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน

3. พันธกิจองค์กร (Mission)

1) ต่อลูกค้า

เรามุ่งมั่นที่จะให้คุณค่าและความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าด้วยการดูแลใส่ใจเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง

2) ต่อคู่ค้า (Supplier)

เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นธรรม มุ่งมั่นสร้างควมไว้วางใจ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือที่ดีเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในระยะยาว

3) ต่อผู้ถือหุ้น

เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์สามารถสร้างกำไรเพื่อผลตอบแทนที่ดี และให้มีการเจริญเติบโตต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

4) ต่อสิ่งแวดล้อม

เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เกิดดุลยภาพ กล่าวคือ ธรรมชาติแวดล้อมกับเศรษฐกิจจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันจะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าเป็นภาวะยั่งยืนทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางสภาพแวดล้อม โดยใช้ความรู้ความเข้าใจของคนในชุมชนเป็นแกนกลางการพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุล ระหว่างคน ธรรมชาติ และสรรพสิ่ง เพื่อให้อยู่ร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

5) ต่อสังคม

เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยการสร้างงานและพัฒนาสาธารณูปโภค รวมถึงดูแลด้านศาสนา การศึกษา สาธารณสุขให้เป็นสังคมที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความจริงใจ และมีจริยธรรม

4. ค่านิยมหลัก (Core Values)

- 1) คุณธรรม เราจะเป็นบุคคลที่เปิดเผย ซื่อสัตย์ต่อกันและกันในการทำงานร่วมกัน จะปฏิบัติตามที่ให้สัญญาไว้ตลอดเวลา จะสร้างและรักษาความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- 2) ความเป็นเลิศ เราจะทำงานด้วยมาตรฐานคุณภาพการผลิตระดับสูง มีความปลอดภัย รักษาสภาพแวดล้อมและความมั่นคง และจะทำงานอย่างบุคคลที่รอบรู้วิทยาการของแต่ละหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 3) จิตสำนึกของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เราจะปฏิบัติตนในอันที่จะส่งเสริม และสร้างสรรค์การร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เราจะเคารพต่อกันและกันและเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเราทุกคนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

- 1) รักองค์กร มีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2) รักทีมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในองค์กร รวมถึงลูกค้า, คู่ค้า
- 3) รักคุณธรรม มีพฤติกรรมสุจริต ซื่อสัตย์ โปร่งใส

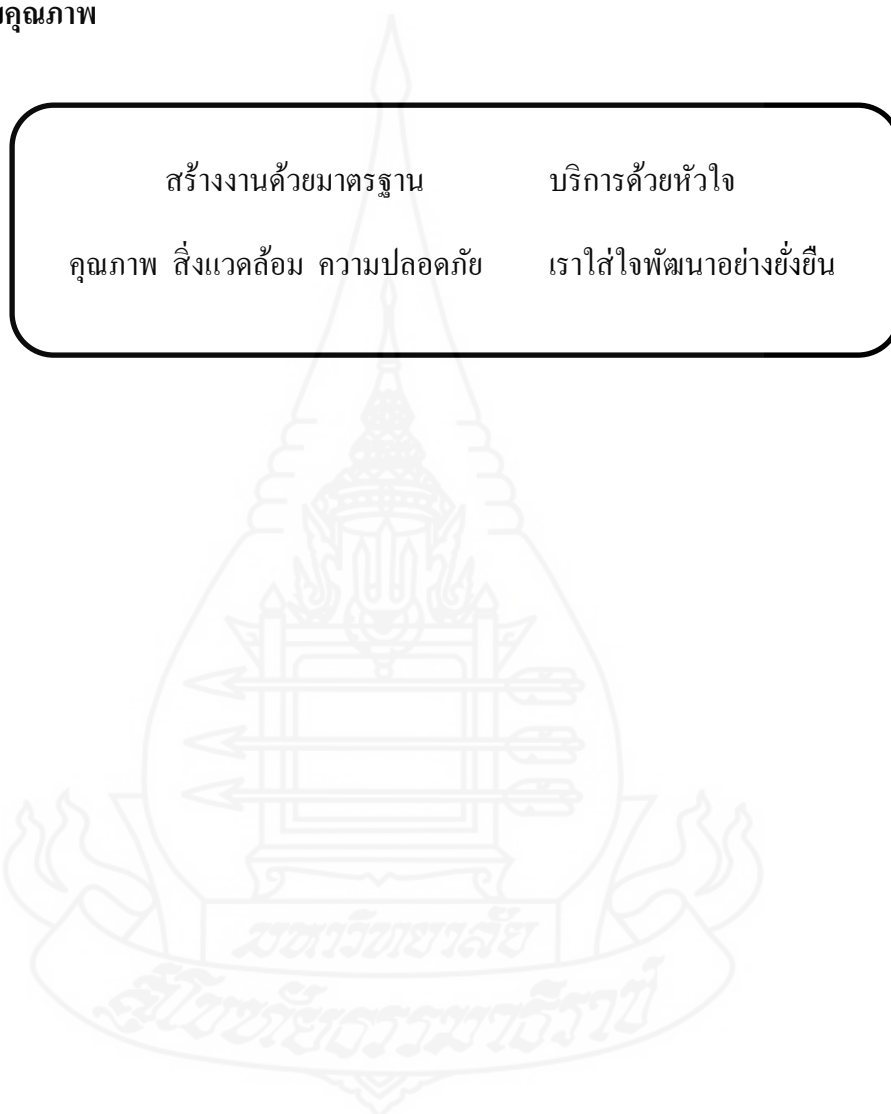
6. นโยบายสิ่งแวดล้อม

- 1) เราจะพัฒนาระดับความสามารถ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของบริษัท ที่ซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการที่จะลดผลกระทบอันเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์กระบวนการผลิต กิจกรรมต่างๆ การบริการขนส่ง ตลอดจน ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด
- 2) เราจะรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา โดยที่จะคำนึงถึงทุก ๆ สิ่ง ตั้งแต่ วัตถุประสงค์กิจกรรมต่างๆ ของบริษัทตลอดจนการบริการต่างๆ ของบริษัท ที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้
- 3) เราจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมของภายในประเทศโดยการนำข้อกำหนดต่างๆ มาจัดทำเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของเราในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท

4) เราพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดการรักษา และปรับปรุง สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าแก่สังคม

5) นโยบายฉบับนี้ พร้อมที่จะเปิดเผยต่อสาธารณชนตลอดเวลา

7. นโยบายคุณภาพ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายทนงศักดิ์ ค้ายาดี
วัน เดือน ปีเกิด	17 กรกฎาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ (QC)

