

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

นางชญญธร ช่างนะ

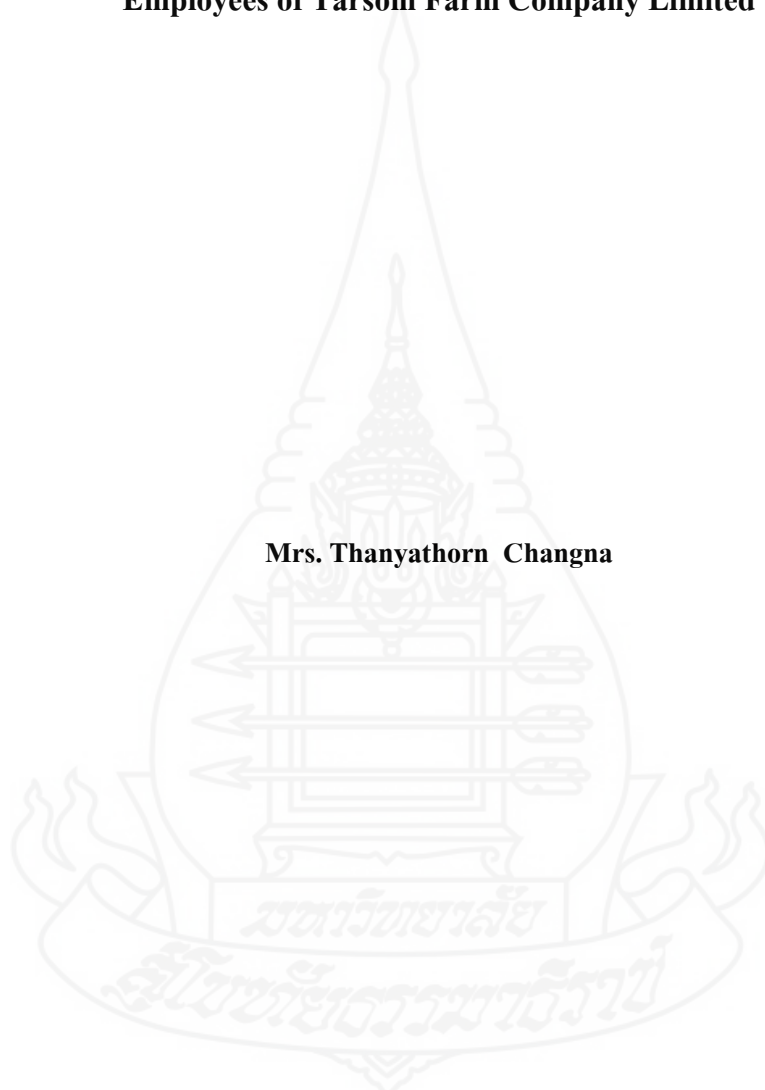


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**The Relationship between Work Motivation and the Efficiency Performance of  
Employees of Tarsom Farm Company Limited**

**Mrs. Thanyathorn Changna**



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

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

ชื่อและนามสกุล

นางชัญญธร ช้างนะ

แขนงวิชา

บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา

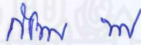
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



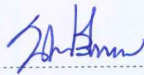
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสิตัยกุล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางรัชฎญธร ช้างนะ **รหัสนักศึกษา** 2593001486 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2561

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด และ (4) เสนอแนะแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้เป็นลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ทุกหน่วยงาน จำนวน 44 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ในระดับสูง ที่ค่า 0.757 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามความสามารถ ควรเพิ่มโบนัสให้ลูกจ้างมากกว่า 2 เดือน และควรเพิ่มเงินจูงใจในการผลิตกึ่งให้เพิ่มขึ้น

**คำสำคัญ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลูกจ้าง บริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

**Independent Study title:** The Relationship between Work Motivation and the Efficiency Performance of Employees of Tarsom Farm Company Limited

**Author:** Mrs. Thanyathorn Changna; **ID:** 2593001486; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2018

### **Abstract**

The objective of this study were (1) to determine the level of employee's work motivation and the level of employee's performance efficiency of Tarsom Farm Company Limited (2) to compare the level of employee's performance efficiency of Tarsom Farm Company Limited categorized by personal factors (3) to study the relationship between work motivation and the efficiency performance of employees of Tarsom Farm Company Limited, and (4) to suggest guidelines for enhancing of employee's motivation and efficiency in working.

This study was a survey research. The population in this study was forty-four employees of Tarsom Farm Company Limited and 40 samples were calculated by Taro Yamane Formula. A questionnaire was used as a study tool. Statistical data analysis employed were frequency, percentage, average, standard deviation, one-way ANOVA, T-test method pair with LSD (Least Significance Difference's Fish), and correlation.

The results showed that (1) the overall employees' work motivation of Tarsom Farm Company Limited was the highest level and the overall employee's performance efficiency of Tarsom Farm Company Limited was the highest level. (2) Personal factor of employees in different work years correlated with the efficiency performance of employees at 0.05 statistically significant level. (3) Overall work motivation factors were correlated to the efficiency performance in the same direction, with the correlation coefficient (r) in high-degree positive at 0.757 at significance level 0.01. (4) Recommendations for improving work motivation include three factors: compensation increase for employees, more than two - month's bonus for employees and incentive increase for shrimp production.

**Keywords:** Work motivation, Efficiency performance, Employee, Tarsom Farm Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก และขอกราบขอบพระคุณ และขอบคุณ มายังท่านเหล่านี้ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข พร้อมทั้งให้คำชี้แนะต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการศึกษาครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ ขอขอบคุณ คุณกมลวรรณ นิรนาทโกมล และคุณมกรร่า อ้อสุระเชษฐ ที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำในด้านการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงการสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนๆ MBA16 ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา และผู้บริหาร พนักงานบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ทุกท่าน ที่ได้ให้โอกาสและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ขอขอบคุณสามีและบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษา ในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนี้จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธัญญธร ช่างนะ

มกราคม 2562

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
สมมติฐานของการศึกษา .....	6
ขอบเขตของการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	9
ข้อมูลบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด .....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ .....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงาน .....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด.....	73
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	77
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	91
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	95
สรุปการศึกษา .....	95
อภิปรายผล .....	104
ข้อเสนอแนะ .....	107
บรรณานุกรม .....	109
ภาคผนวก .....	117
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม .....	118
ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	120
ค แบบสอบถาม .....	122
ประวัติผู้ศึกษา .....	131





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	56
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงาน โดยภาพรวม.....	58
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำทนาย ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	67
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย กฏระเบียบและการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	69
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	70
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	71
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด โดยภาพรวม .....	73
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด .....	74
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน .....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า .....	76
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามเพศ .....	77
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามอายุ .....	78
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	80
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	81
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	82
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามตามอายุการทำงานกับบริษัท .....	83
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท .....	85
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท .....	86
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท .....	87
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุการทำงาน กับบริษัท .....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด.....	90
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด.....	92
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด.....	93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	14
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน.....	20
ภาพที่ 2.3 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด.....	35



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นผู้ผลิตกุ้งและผู้ส่งออกกุ้งเป็นอันดับสี่ของโลก รองจากผู้ผลิตอันดับหนึ่งซึ่งคืออินเดีย อันดับสองคือ เวียดนาม ซึ่งถือเป็นคู่แข่งรายสำคัญของไทย และอันดับ 3 คือ เอกวาดอร์ (สมาคมกุ้งไทย, 2560) ซึ่งการส่งออกปี 2560 การส่งออกกุ้งทะเล (ไม่รวม กุ้งก้ามกราม และลอบสเตอร์) ของไทย มีปริมาณการส่งออก 212,625.01 ตัน คิดเป็นมูลค่า 69,940.07 ล้านบาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน การส่งออกมีปริมาณและมูลค่าเพิ่มขึ้น 2.37% และ 2.36% ตามลำดับ โดยปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้นมากในตลาดจีน และเกาหลีใต้ เป็นต้น ส่วนตลาดหลักของสินค้ากุ้งและผลิตภัณฑ์ คือ สหรัฐฯ ญี่ปุ่น อาเซียน จีน แคนาดา และสหภาพยุโรป มีสัดส่วนของมูลค่าการส่งออก 40.07% 21.26% 9.68% 5.74% 5.54% และ 4.92% ตามลำดับ สำหรับปี 2561 คาดว่าการส่งออกกุ้งทั้งปีจะมีมูลค่าสูงขึ้นประมาณ 10-15% เนื่องจากความต้องการกุ้งในตลาดโลกยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจโลกโดยรวมมีการฟื้นตัวดีขึ้น แต่ยังคงมีปัจจัยลบจากค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นในช่วงปลายปี 2560 ซึ่งกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันด้านราคากุ้งของไทยในตลาดโลก การส่งออกกุ้งขาวแวนนาไม เมื่อพิจารณาถึงการส่งออกกุ้งขาวแวนนาไม ปี 2560 มีปริมาณการส่งออก 175,146.12 ตัน มูลค่า 58,933.34 ล้านบาท หรือคิดเป็น 82.50% และ 84.33% ของปริมาณและมูลค่าการส่งออกกุ้งทะเลทั้งหมด ตามลำดับ โดย ตลาดหลัก คือ สหรัฐฯ ญี่ปุ่น แคนาดา และสหภาพยุโรป คิดเป็นมูลค่าการส่งออก 43.75% 20.45% 4.93% และ 4.27% ตามลำดับ

ข้อมูลเบื้องต้นปี 2560 ผลผลิตกุ้งทะเล (กุ้งขาวแวนนาไม และกุ้งกุลาดำ) จากการเพาะเลี้ยงแบบพัฒนามีผลผลิตรวม 297,000 ตัน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจากฐานข้อมูลใบกำกับการค้าเคลื่อนย้าย สินค้าสัตว์น้ำ (MD: Movement Document) ปริมาณ 255,129 ตัน หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 85.85% ของผลผลิตกุ้งทะเลที่ผลิตได้จากการเลี้ยงแบบพัฒนา ประกอบด้วยกุ้งขาวแวนนาไม 245,784 ตัน (96.34%) และกุ้งกุลาดำ 9,345 ตัน (3.66%) ทั้งนี้ในช่วงไตรมาส 2 และ 3 เป็นฤดูกาลที่มีผลผลิตกุ้งออกสู่ตลาดมากเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 สำหรับปี 2561 ผลผลิตกุ้งทะเลคาดว่าจะไม่ต่ำกว่า 300,000 ตัน เมื่อพิจารณาผลผลิตกุ้งทะเลแยกตามภูมิภาคการเลี้ยง

จะเห็นว่า ในรอบปี 2560 ผลผลิตกุ้งส่วนใหญ่อยู่ที่ภาคใต้ตอนบน (28.37%) รองลงมา คือ ภาคตะวันออก (26.29%) (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมประมง, 2560) ซึ่งจังหวัดตราดนั้นถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่สำคัญจังหวัดหนึ่งของการผลิตกุ้งในภาคตะวันออก

การเลี้ยงกุ้งนับเป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดธุรกิจต่อเนื่องมากมาย อาทิเช่น โรงเพาะฟักลูกกุ้ง โรงงานที่ผลิตอาหารกุ้ง ฟาร์มเลี้ยงกุ้ง แพจับกุ้ง โรงงานแปรรูป (ห้องเย็น) เป็นต้น จึงนับเป็นอาชีพที่มีการกระจายรายได้ไปสู่คนในสังคมในวงกว้าง และมีคนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนี้หลายแสนคน ทำให้ธุรกิจการเพาะเลี้ยงกุ้งนั้นมีความคุ้มค่าในการลงทุน และเมื่อมีการเลี้ยงกุ้งมากขึ้น ทำให้พ่อแม่พันธุ์จากธรรมชาติมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จนกระทั่งได้มีการนำพ่อแม่พันธุ์กุ้งขาวแวนนาไมจากทวีปอเมริกาใต้ ที่มีการพัฒนาสายพันธุ์เป็นอย่างดี เลี้ยงง่าย โตเร็ว ต้นทุนการผลิตต่ำกว่า และเสียค่าบริหารจัดการน้อยแต่ได้ผลผลิตสูง เพื่อบริการเพาะเลี้ยง จึงทำให้คนไทยหันมาเลี้ยงกุ้งมากขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน ดังนั้นธุรกิจฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งจึงถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการผลิตกุ้งของประเทศไทย ซึ่งการผลิตกุ้งถือเป็นเป็นอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่และสำคัญของประเทศไทย จากแนวโน้มการเจริญเติบโตของตลาดการส่งออกกุ้งข้างต้น ได้แสดงให้เห็นให้เห็นว่าธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกุ้งนั้นจะสามารถเจริญเติบโตและมียอดขายเพิ่มสูงขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรต่างๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน โดยจากสภาพแวดล้อมในการแข่งขันทางธุรกิจเกี่ยวกับการเพาะเลี้ยงกุ้งนั้น ถือได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ก็ย่อมส่งผลต่อผลประโยชน์และโอกาสทางธุรกิจเป็นอย่างสูง

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง ดังนั้น การบริหารบุคคลจึงเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรจัดสวัสดิการและและแรงจูงใจในรูปแบบที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานและลูกจ้าง โดยมีข้อแม้ว่าควรมีสวัสดิการพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามความพอใจของลูกจ้าง เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งเรียกว่าสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (flexible – benefits) ปัจจุบันพบว่าคนรุ่นใหม่บางคนไม่ได้ต้องการเงินเดือนสูงเสมอไป แต่ต้องการการยอมรับหรือความก้าวหน้าในงานและสายอาชีพ จะเห็นได้ว่าการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสิ่งจูงใจ การพัฒนาขีดความสามารถ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้เกิดสมรรถนะของหน่วยงาน โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการทำงานของลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

เช่น ความรู้ความสามารถของลูกจ้าง การบริหารงานบุคคล การบังคับบัญชา การให้พนักงานมีส่วนร่วมและการให้รางวัล โดยองค์กรควรให้การสนับสนุนลูกจ้างงานในด้านต่างๆ ซึ่งหากลูกจ้างมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะสามารแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของงานและขององค์กร

ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันต้องมีบุคลากรที่เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กร ไปถึงเป้าหมายที่ทำทหายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นหากธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งต้องการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันจะต้องเพิ่มศักยภาพในการผลิต โดยกำลังในการผลิตกึ่งหลักๆนั้นมาจากลูกจ้างของกิจการ ซึ่งการที่ลูกจ้างแสดงศักยภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานออกมาอย่างเต็มที่ หมายความว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงาน หรือบริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ลูกจ้างได้นั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจลูกจ้างโดยให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของลูกจ้างนั้น ถือว่าเป็นกุญแจหลักที่ทำให้ธุรกิจโรงเพาะฟักลูกกุ้งอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสิ่งสำคัญในการดึงดูดใจลูกจ้างเหล่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับลูกจ้าง โดยบุคลากรต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้นย่อมจะต้องมีความต้องการต่างๆ ทั้งความต้องการทางด้านชีววิทยา และความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กร แต่สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกรักและความภักดีต่อองค์กรนั้นๆ โดยแรงจูงใจนั้นถือเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงเป็นสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่างๆ นั้นก็เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างอย่างมาก อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด สามารถประยุกต์ใช้ในการวางแผนและปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ลูกจ้างของธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งให้มีประสิทธิภาพต่อไป อีกทั้งเพื่อจะได้นำข้อมูลเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

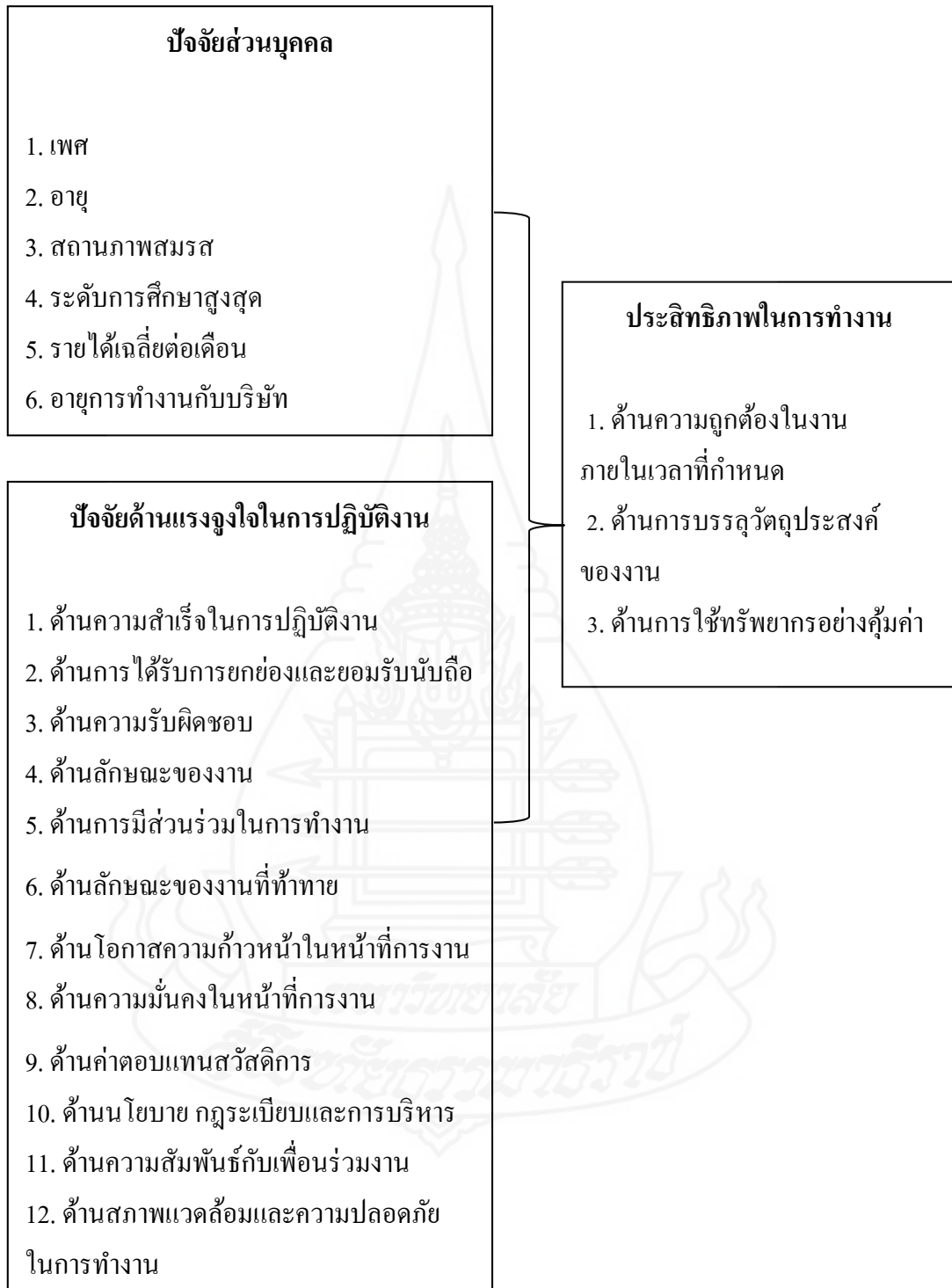
2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการยกระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้มีการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นมาบูรณาการเข้าด้วยกัน จนได้เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพแนวคิดการศึกษาได้ดังภาพที่ 1.1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

4.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด มีความแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัทท่าโสมฟาร์ม จำกัด

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้ศึกษาได้มีการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นมาบูรณาการเข้าด้วยกัน จนได้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

##### 5.1.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำทนาย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านนโยบายกฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

5.1.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน แบ่งออกเป็นด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำนวน 44 คน (ณ ตุลาคม 2561)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถหาได้จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง  
(โดยการกำหนดความคลาดเคลื่อนให้เท่ากับ 0.05)

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 44 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  สามารถคำนวณกลุ่มประชากร ได้ดังนี้

$$n = \frac{44}{1+44(0.05)^2}$$

$$\approx 39.639$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 40 คน

## 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อยู่ระหว่างเดือนกันยายน - เดือนธันวาคม 2561 เท่านั้น

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรประกอบในการดำเนินงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยมีการใช้ทรัพยากรคุ้มค่าที่สุด และในทำนองเดียวกันก็จะทำให้ห้วงการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**6.2 บริษัทฯ** หมายถึง บริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

**6.3 ลูกจ้าง** หมายถึง ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ตำแหน่งระดับพนักงานขึ้นไป

**6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท

**6.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ระดับของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**6.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความคิดเห็นถึงเหตุ 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำทนายด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านนโยบายกฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

7.3 ผู้บริหารบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อของผู้ที่สนใจหรือต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิชาการให้คำอธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

##### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

###### 1.1.1 ความหมายแรงจูงใจ

ทอส และคาร์โรลล์ (Tois and Carroll, 1982: 387) แรงจูงใจตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Dale S. Beach (1965) ได้กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

Fred Luthans (1995) ได้กล่าวว่าการจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดันทำให้เกิดแรงจูงใจแล้วทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546: 7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นหรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 126) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กรซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

Jerald Greenberg & Robert A. Baron (1997 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทุ่มเทความพยายาม โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย

Robbins (2003 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2552) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยความสมัครใจเต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยมีความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2552) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้ มาจากภาษาละตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้น คำว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจ หรือมีความต้องการด้านต่างๆ จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา ในขณะที่ความต้องการ (Needs)

ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง” ซึ่งความต้องการก็จะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

กัลยา ยศคำลือ (2553: 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า to move หรือ การผลักดันให้เคลื่อนไหว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอก ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) อีกทั้งแรงจูงใจยังมีลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกง่าย ๆ

ฉัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2556: 176) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ คือ ร่างกายและจิตใจ ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้เกิดกระบวนการแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ราณี อธิชัยกุล (2559: 7-6) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ คือ ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559: 165) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ การทำให้บุคคลอื่นใดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมที่ต้องการใช้ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ การจูงใจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

โดยทั่วไปกระบวนการของการจูงใจ จะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ (Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้เราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องพนักงาน บริการยอดเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มียอดขายสูงสุด จึงทำให้คนเราเกิดแรงจูงใจที่อยากจะได้บ้าง จึงเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างมี เป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รางวัล หรือผลลัพธ์ที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว แรงจูงใจในองค์กร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ



1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual Difference) ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่างๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและบรรทัดฐาน องค์กรนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้น มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนถึงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพึ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลนั้นๆ ทำงานได้ และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคลนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสได้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้กระทำการให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำเสมอ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น และแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่มีการจูงใจที่เหมาะสม แรงจูงใจจะลดต่ำลง ซึ่งผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้ โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่เพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

### 1.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของคนเหล่านั้น หรือไม่เพียงใด และเนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความคาดหวังต่างๆ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ทฤษฎีที่ศึกษาด้านแรงจูงใจจึงมีอยู่มากโดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและชี้นำพฤติกรรมต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของตน แต่ถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้นโดยทั่วไปแนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาความต้องการที่สำคัญของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมาทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นต้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดการตระหนักในความต้องการต่างๆ และความแตกต่างในความต้องการเหล่านั้น

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) แนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาวิเคราะห์และบรรยายและอธิบายกระบวนการที่คนเราจะแปล (Translate) ความคิด (Cognitive) และความต้องการของเราให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ตัวอย่างเช่น ถ้าคนเรามีความหวังในรางวัลที่องค์กรประกาศให้พนักงานทั้งหลายได้รับทราบ เราจะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรางวัล ดังกล่าว เป็นการตอบสนองความต้องการของเรา หรือถ้าเรามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนได้ เราก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการเสริมแรง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

1) กลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่

(1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

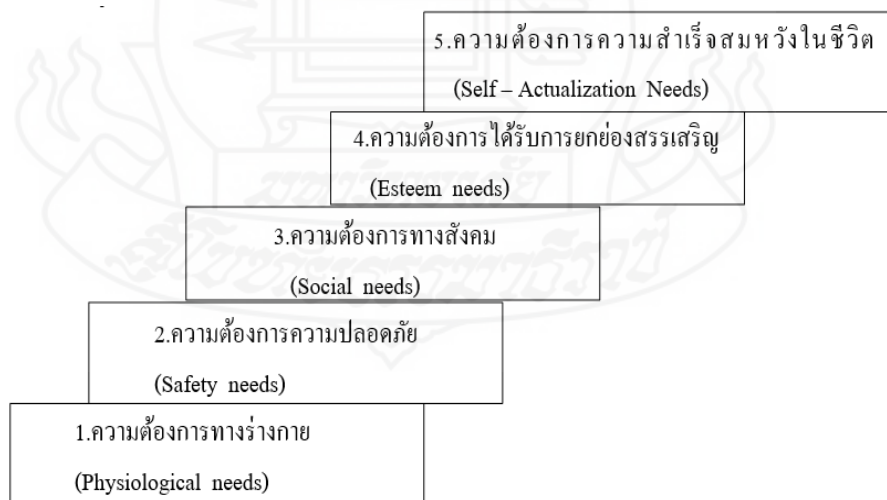
มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H. Maslow, 1954: 80-106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีกรเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายพื้นฐานในปัจจุบัน (Physiological needs) เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในตอนนี้ได้ก่อน ความต้องการในระดับต่อไป ก็จะเกิดขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัยสี่แล้ว เราก็อยากจะมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้ โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือ โครงการบำเหน็จบำนาญ Pension Plan หรือ Provident Fund ให้แก่พนักงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self - Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-Progression Process)

ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่า พนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วจัดการตอบสนองเพื่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมมากเพราะเป็นที่เข้าใจง่ายและอธิบายแรงจูงใจและพฤติกรรมต่างๆ ของคน

## (2) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) โดย Alderfer, Clayton P. (1969) เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ คล้ายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ขั้น:

ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) คือ ความต้องการขั้นแรกสุด เช่น การได้รับเงินเดือน การมีงานที่มั่นคง สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานปลอดภัย และมีสวัสดิการดูแลพนักงาน

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ เช่น เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน และ ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม รวมถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถ เพื่อที่จะอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการงานที่น่าสนใจและท้าทาย ได้รับความก้าวหน้าในองค์กร และได้ความสำเร็จในชีวิต สร้างความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตัวเอง

ทฤษฎีนี้ระบุว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการจะพัฒนาไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป แต่ถ้าความต้องการขั้นต่อไปไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะถอยความต้องการลงมา

## (3) ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ (McClelland's Need Theory)

เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด์ (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง

มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ หรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกคลีลแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด

#### (4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959: 110-111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน โดยได้ทำวิจัยด้วยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 200 คน จากบริษัท 9 แห่ง ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาข้อสรุปว่า ประสบการณ์จากการทำงานในแบบใดที่จะทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปราณี ประวิฬรพราหมณ์และคณะ(2556:39-40)ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นส่งผลดีที่สุดคือ สามารถช่วยขจัดความความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

Herzberg, et al. (1959 อ้างถึงใน ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 287-291) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัยหมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีใน ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอก ตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทน จากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงโอกาส จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

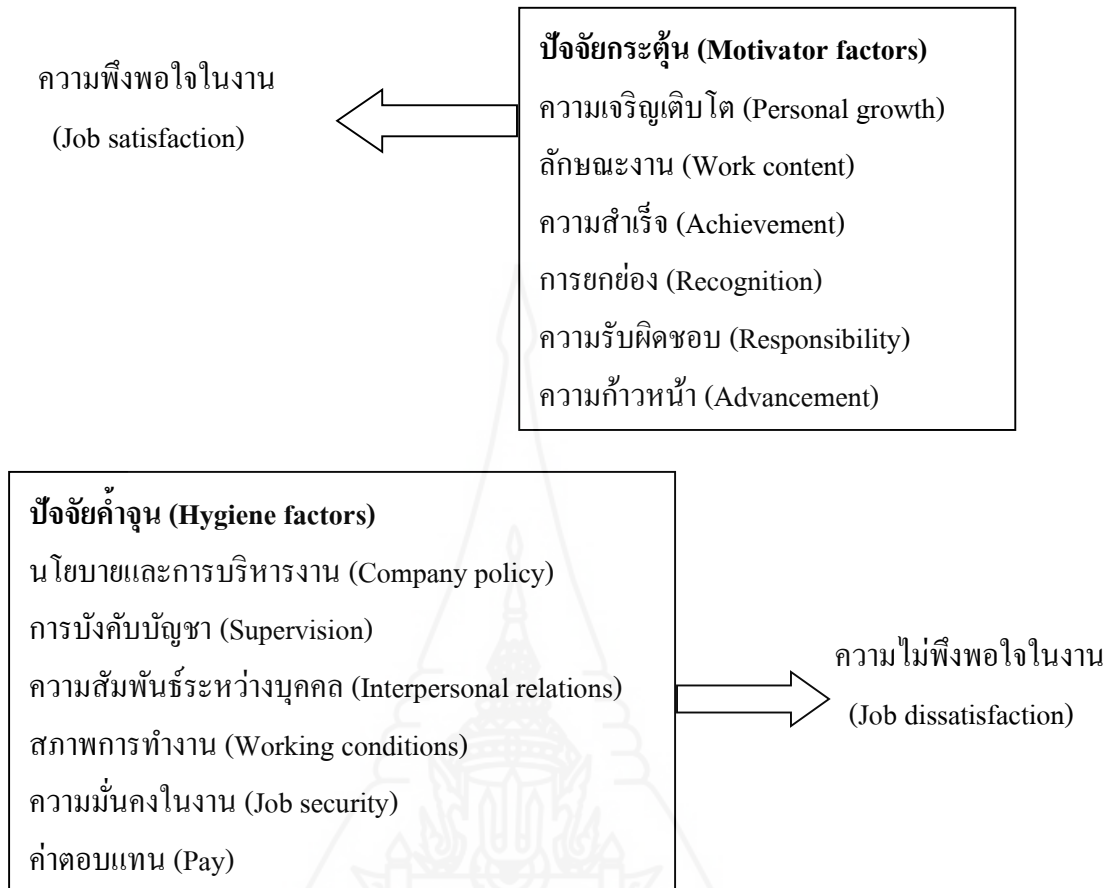
2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานใน หน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และสามารถนำมาแสดงประกอบให้ชัดเจนได้ โดยการนำเสนอผ่านทางแผนภูมิปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนตามภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ที่มา: เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สมุทรปราการ: เฉชมลออกเฟเซท

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg และคณะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานใดผู้บริหารได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้น ทฤษฎีเฮอรัซเบอร์กจึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารพบว่า ในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติส่วนบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา (Gilmer, V., 1976) ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่
3. การจัดการมีความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการ
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงินที่ได้รับตามตำแหน่ง
5. ลักษณะงานที่ทำ ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ
6. การฝึกอบรม ให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดย
7. การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอก หน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
9. ลักษณะทางสังคม ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำร่วมกับ
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

จากผู้บังคับบัญชา

สูงขึ้น

ดำเนินงานในหน่วยงานนั้นๆ

หรือค่าตอบแทนพิเศษ

การศึกษาต่อหรือการดูงาน

ผู้อื่นอย่างมีความสุข

นอกจากนี้ งานวิจัยในประเทศไทยได้มีการให้ความหมายและการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตามแนวคิดนี้พบว่า การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระดับผลการตอบแทนที่ยุติธรรม ปัจจัยผลตอบแทนภายในและปัจจัยผลตอบแทนภายนอกจะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ (สมยศ นาวิการ, 2529) รวมถึงความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานส่งผลทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

ดังนั้น ในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (ของงานที่ทำ) และปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อม) ทำให้มีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ แล้วก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามมาเช่นกัน

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นหัวใจที่สำคัญที่สุดก็คือ ต้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องรู้จักหาวิธีการจูงใจ ลูกน้องที่มีความต้องการสูง ต้องมีบทบาทที่สร้างสรรค์ที่เหมาะสมที่จะสร้างความพึงพอใจต่อ ความต้องการของลูกน้องและในขณะเดียวกันต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย

ทฤษฎีพื้นฐานความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่าง ซึ่ง เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow จะสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับต่างก่อน ที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นความต้องการในระดับสูง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะเน้นถึงการขจัดความไม่พึงพอใจออกไปและสร้างแรงจูงใจต่อพนักงาน McClelland ได้อธิบายถึงพฤติกรรมจูงใจที่แตกต่างที่พวกเขาอยากจะได้มา ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของพวกเขาในการทำงาน ทฤษฎีความเสมอค่าของ Stacy J. Adams เสนอว่าพนักงานจะเปรียบเทียบผลงานของตนเอง เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเข้ากับต้นทุนที่ลงแรงไป เช่น ความพยายามในการทำงานและประสบการณ์หรือเปรียบเทียบกับคนอื่นด้วย ส่วนทฤษฎี

การจูงใจของ Porter-Lawler จะแยกให้เห็นถึงรางวัลภายในและรางวัลภายนอกที่มีผลต่อการสร้าง ความพึงพอใจ โดยการเปรียบเทียบรางวัลที่พวกเขาได้รับจริงกับความพยายามที่พวกเขาได้ใช้ไป พนักงานที่รับรู้ว่ามี ความแตกต่างก็จะพยายามปรับให้มีความเท่าเทียมกัน ทฤษฎีความหวังของ Victor Vroom ได้นำทฤษฎีมาประยุกต์เข้ากับการจูงใจในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีความคาดหวังนั้นมี พื้นฐานความคิดมาจากแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้กับความคาดหวังของพวกเขาก็จะ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เขาได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องเพิ่มความคาดหวังในพนักงาน วิธีทางและเป้าหมายอันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทฤษฎีการสร้างเป้าหมายของ Edwin Locke ให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ โดยการตั้งเป้าหมายที่ เจาะจงซึ่งมีความยากพอสมควรและเป็นที่ยอมรับของพนักงานได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้การ ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 1.2.1 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ คือ “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้ เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจ ของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2538: 2) และการทำงานให้มีทั้งปริมาณและ คุณภาพ องค์กรมีความสามัคคี มีสันติภาพ และความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและ ผู้รับบริการ ทั้งนี้ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณจำนวนน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544: 114) รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพ มัก ถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่น คือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546: 34) และ ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมาย ของระบบหรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็น ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนให้น้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะทราบว่าระบบหรือกระบวนการผลิตนั้นมี ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า ผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลิตภาพ ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้จ่ายปัจจัย หนึ่งหน่วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้นเมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1994 อ้างถึงใน สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

จิตติมา อัครชิตพิงศ์ (2556: 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็น ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย สามารถ เพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความคุ้มค่าของผลลัพธ์จากผลการดำเนินงานเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป ในทางคณิตศาสตร์จะให้ คำจำกัดความของประสิทธิภาพ (Efficiency) = Output / Input หรือมีความหมายว่า พนักงาน สามารถทำงานได้รวดเร็ว มีไหวพริบในการทำงานที่ได้รับให้แล้วเสร็จ ภายใต้อรรถประโยชน์สูงสุดได้ อย่างไร

วิจิต นารีผล (2556: 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยวิธีที่ง่าย รวดเร็ว ได้ปริมาณมาก คุณภาพสูงและประหยัด

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะ ผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาท ของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกันสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศใน การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยสมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อ การทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรงหันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันและกันมีความจริงใจต่อกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรงสมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

แนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal)

6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules)
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions)
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับและสร้างชื่อเสียงให้แก่ Harrington Emerson และเป็นต้นแบบแนวคิด ประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อมาจนถึงทุกวันนี้ (Harrington Emerson, 1913: 30; ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีของ Harrington Emerson แล้ว Herbert A. Simon ได้ นำเสนอสมการประสิทธิภาพแบ่งเป็น 2 ประเภท นั่นก็คือ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาครัฐบาล ได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้  $E = \text{Efficiency}$   $O = \text{Output}$   $I = \text{Input}$   $S = \text{Satisfaction}$  ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ ได้แบ่งเป็นองค์กรภาคเอกชน คือ  $E = (O - I)$  โดยดูจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ทำให้ผลผลิตมีจำนวนมากขึ้น โดยที่ปัจจัยนำเข้าเท่าเดิม แต่สำหรับ องค์กรภาครัฐบาล คือ  $E = (O - I) + S$  นอกจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตแล้วสิ่งที่ ต้องนำมาคำนึงถึงด้วย คือความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอใช้บริการรวมอยู่ด้วย (Herbert, A.S., 1960: 180-181)

นอกจากนี้ Becker and Neuhauser ได้นำเสนอแบบจำลองการทำงาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) นอกจากการพิจารณาถึง ทรัพยากรที่นำเข้าเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงาน ก่อให้เกิดผลผลิตขององค์กรตามเป้าหมายแล้ว ต้องมีปัจจัยอื่นๆ มาประกอบอีกนั่นก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะส่งผล ต่อการทำงานที่ มองเห็นได้และมีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ในเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว และสามารถเห็นผลการ ทำงานขององค์กร สามารถทดสอบ เลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ ได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Becker and Neuhauser, 1975: 94) และนักวิชาการ

ต่างๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานดังนี้ Brumbach (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ของงาน (Results) (Berandin, Kane, Ross, Spina & Johnson, 1995) ประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นจะต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้ำ และส่งผลกระทบต่อสถานะทางเศรษฐกิจขององค์กร Hartle (1995) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ รูปแบบของผลงานแบบผสมผสานที่เน้นความสามารถของบุคคล เป็นการบริหารผลงานของตัวบุคคลและของทีมงาน เน้นพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า ปัจจัยนำเข้า และผลสำเร็จของทีมงานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน เป็นผลงานที่วัดออกมาได้ในเชิงตัวเลข Oxford dictionaries Online (2010) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า ต้องครอบคลุมถึงความสำเร็จ หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรมดำเนินงาน รวมถึงการประเมินการติดตามและการตรวจสอบผลงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงขั้นตอนที่ไม่บรรลุผลสำเร็จและแนวคิดของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงในในอรรถา โทธิ ทอง, 2537: 38) สรุปประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักความเหมาะสมกับงาน และความทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ในภาพรวมประสิทธิภาพ คือ ผลการดำเนินงานของตัวบุคคลต่อผลงานของหน่วยงาน ทีมงานและองค์กร ผลงานจะวัดและประเมินได้จากปัจจัยที่เป็นพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์สุดท้ายของงานที่เกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงงานที่บุคคลหนึ่งๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นๆ ต้องมีความสามารถในการจัดการ และทุ่มเทความตั้งใจรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว กระทำภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ที่องค์กรนั้นๆ วางไว้ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ก่อเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งดูจากความถูกต้องในงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ความสำเร็จตรงต่อเวลาในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งหากเป็นไปในทางที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยิ่งมากเท่าไรถือว่า



เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย จากความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะทำให้ห้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

### 1.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) กล่าวว่า การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ห้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น มีต้นทุนต่ำกว่าเนื่องจากใช้ทรัพยากรน้อยกว่าในการผลิตสินค้า สามารถส่งมอบหรือจำหน่ายสินค้าได้รวดเร็ว เนื่องจากเวลาในการพัฒนาและวิจัย ตลอดจนการผลิตและการส่งมอบรวดเร็วกว่า

ทิพวรรณ ศิริสมภพ (2553) กล่าวว่าองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะดำรงอยู่และเติบโตในอนาคตเกิดจากความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556: 7) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการทำงาน การแสดงประสิทธิภาพดูได้จากผลผลิต หรือจากการเปรียบเทียบระหว่างการทุนกับผลกำไรที่เกิดขึ้น หากผลกำไรสูงกว่าแปลว่ามีประสิทธิภาพสูง ในอีกทางหนึ่งประสิทธิภาพอาจไม่สามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขได้ แต่แสดงด้วยข้อมูลการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีที่เหมาะสม นำไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ

จากความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมจะทำให้ห้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

### 1.2.3 ทฤษฎีหลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ (2556) ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ของ Harrington Emerson (1912) ไว้ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ 12 ประการของ ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาโดยสังเขปของแต่ละหัวข้อได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก่อนปฏิบัติภารกิจใดๆ ผู้ปฏิบัติจะต้องทราบจุดมุ่งหมายของภารกิจนั้นอย่างกระจ่างชัด ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรจะต้องมีจิตใจผูกพัน แน่วแน่กับหน้าที่งานที่ปฏิบัติ มุ่งมั่นที่จะช่วยองค์กรอย่างเต็มที่ มีความรัก ห่วงใยขององค์กร มีพันธะผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูงร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้แก่องค์กร

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ในการทำงานผู้บริหารจะต้องสำรวจตรวจตราค้นหาปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยการใช้หลักสามัญสำนึกธรรมดาๆ นี้แหละ หากเขาใส่ใจจริงหมั่นตรวจค้นหาไปเรื่อยๆ ก็จะสามารถพบความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัญหาต่างๆ ที่อาจจะสะสมหมักหมมอยู่ช้านานและค่อยๆ หาทางแก้ไขไปที่ละเปลาะๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่หยุดยั้ง กระทำต่อเนื่อง ไปโดยตลอดด้วยความมุ่งมั่นจะเอาชนะอุปสรรคทั้งหลาย ผลสุดท้ายก็ได้รับผลสำเร็จ

3. ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยินดี พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ เสาะหา เลือกสรรทีมงานให้คำปรึกษาที่ทรงประสิทธิภาพ หรือสร้างทีมงานเช่นที่กล่าวขึ้นมาเอง ส่งเสริมให้ทีมงานที่เป็น Think Tank นี้เข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ เพื่อการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการที่ทรงประสิทธิภาพ การเจรจาต่อรองที่ได้ผลดี การประสานประโยชน์ที่ยอดเยี่ยมและการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิต ฯลฯ

4. วินัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร วินัยเป็นข้อกำหนดที่ได้บัญญัติขึ้น บังคับให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา มักจะฟังเอา “ระเบียบ” เข้ามาด้วย องค์กรที่ดีต้องมีวินัย วินัยทำให้สังคมมนุษย์เป็นสุข สงบเรียบร้อย วินัยนี้นับเป็นรากฐานสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของหลักการอีก 11 หัวข้อที่ได้กำหนดไว้นี้ การส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติต่างๆ อย่างเคร่งครัด จะทำให้ผลงานดี เรียบร้อย งานมีคุณภาพ และองค์กรประสบผลสำเร็จ

5. ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผลหนักแน่นเสมอ ผู้นำผู้บริหารที่เที่ยงธรรม มีความเมตตาอารี บริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด ไม่ลูบหน้าปะจมูก ใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงาน กล่าวกันว่า ผู้บริหารใจดี ทำคุณให้เป็นโทษ ผู้บริหารใจโหด ทำโทษให้เป็นคุณ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม ใครทำผิดก็ว่าผิด ถูกก็ว่าถูก หากประพฤติปฏิบัติเช่นนี้เป็นประจำย่อมได้น้ำใจจากผู้ปฏิบัติ ให้รัก และศรัทธาในวัตรปฏิบัติในการทำงานของท่าน ผู้นำที่ดีต้องสุจริต ซื่อตรง ไม่กินสินบาทคาดสินบน ไม่เบียดบังฉ้อโกง ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง (คอร์รัปชั่น) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายได้ ต้องมุ่งมั่นสร้างระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรมเสมอหน้ากัน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ฯลฯ

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันและแน่นอน ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบเป็นข้อมูลใหม่ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกหามาใช้ได้ทันทีและเก็บเอาไว้อย่างเดิม พร้อมสำหรับการค้นคว้า อ้างอิง ในโอกาสต่อไป หมายถึงไปถึงการจัดทำใบกำหนดหน้าที่งานที่ต้องเป็นปัจจุบัน มีการอัปเดตให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน สภาพเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ข้อมูลทุกระดับที่ใช้ต้องสอดคล้อง ต่อเนื่อง ส่งเสริมกันและกัน มิใช่คัด้างขัดแย้งกันเอง อันจะทำให้เกิดความคลุมเครือในการปฏิบัติและสับสนวุ่นวายอาจจะปฏิบัติไม่ถูก

7. มีความฉับไวในการจัดส่งสินค้า บริการ โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ในธุรกิจทั้งหลาย การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ทรงประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการทำงานนั้นๆ เมื่อมีการกิจ หน้าที่การงานใด พึงเร่งดูแล ปฏิบัติ ตรวจสอบความเรียบร้อย ให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดเสมอ

8. มีมาตรฐานและตารางเวลาที่แน่นอนชัดเจนสำหรับแต่ละหน้าที่งาน การปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่งาน จะต้องมีมาตรฐานของงานกำหนดไว้ชัดเจน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติ ใช้เป็นแนวทาง คู่มือในการปฏิบัติ และตรวจสอบว่า ได้ปฏิบัติตามคู่มือแนวทางเหล่านั้นอย่างถูกต้องและครบถ้วนหรือไม่ การปฏิบัติหน้าที่งานได้สำเร็จตามมาตรฐานตัวชี้วัดในทุกๆ งาน จะส่งผลให้งานโดยรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างสูง

9. สภาพแวดล้อมของงานต้องดี มีบรรยากาศในการทำงานที่น่าพึงพอใจ มนุษย์พึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากเขาสุขภาพดี สบายอกสบายใจ ทำให้มีความสุข และอาจจะสนุกในการทำงาน มีความพึงพอใจอย่างสูงในบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยเอาไว้ให้การกระทำเช่นนี้ จะทำให้ลดการสูญเสียได้มาก และสามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มพูนกำไร ขยายกิจการได้อย่างมากอีกด้วย

10. ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานของงานแต่ละงานที่เรียกว่า KPI: Key Performance Index เอาไว้อย่างชัดเจน ให้การปฏิบัติหน้าที่การงานในทุกๆภารกิจ ผ่านตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดีหรือปฏิบัติได้ดีกว่า เหนือกว่ามาตรฐานเหล่านั้นในทุกๆองค์ประกอบได้ก็ยิ่งดี

11. คำสั่งในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องระบุมาตรฐานที่พึงประสงค์เอาไว้ อย่างชัดเจน หน้าที่งานทุกงานจะต้องมีคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ปฏิบัติตามแนวทางเหล่านั้นอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ต้องมีคำแนะนำว่า จะต้องปฏิบัติอย่างไร ตามขั้นตอนไหน เมื่อไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และมุ่งปรับปรุง แก้ไข ให้การปฏิบัติงานนั้นๆดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

12. การให้บำเหน็จรางวัล เป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์เสมอ ทฤษฎีการจ่ายค่าตอบแทน ระบุว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” องค์กรจะต้องมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน การจ่ายเงินนั้นจะต้องจูงใจพนักงาน ให้มุ่งมั่นทำงานดี ตั้งใจทำงานเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ จะส่งเสริม จูงใจ กระตุ้นพนักงาน ให้มุ่งมั่นทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม ตั้งใจทำความดี สร้างผลงานดีๆ เพื่อจะได้รับผลตอบแทนดีๆ อย่างเหมาะสมกับความเหนื่อยยากของเขาเป็นการตอบแทน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง แนวทางในการทำงาน เพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยการนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการและประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

## 2. ข้อมูลบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

บริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ได้จดทะเบียนบริษัทเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ.2542 ดำเนินธุรกิจด้านการเพาะเลี้ยงกุ้งขาว (ชื่อวิทยาศาสตร์: Litopenaeus vannamei) เพื่อขายต่อให้กับฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบของโรงงานแปรรูป ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตกุ้ง โดยมีการใช้เครื่องจักรเข้ามาทำการเกษตรกรรมที่เรียกกันว่า “ธุรกิจเกษตรสมัยใหม่” เป็นการลงทุนทำธุรกิจการประมงเชิงพานิช

### 2.1 นโยบายของบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

บริษัทฯ เน้นเรื่องการรักษากลุ่มลูกค้าเดิม เพิ่มกลุ่มลูกค้าใหม่ และเพิ่มการขายตลาด ซึ่งทางบริษัทได้สังเกตเห็นว่าจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการธุรกิจของฟาร์มให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านการเลี้ยงกุ้ง รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ขั้นตอนการเลี้ยงสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ทุกขั้นตอน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด ซึ่งทางบริษัทได้ใช้รูปแบบการเลี้ยงกุ้งในเชิงธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติทางการเพาะเลี้ยงที่ดี ทำให้กุ้งเจริญเติบโตดี ไม่เป็นโรค ได้ผลผลิตสูงอย่างน่าพึงพอใจ ไม่ใช้สารเคมีอันตรายในการเพาะเลี้ยง ไม่เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและแหล่งเลี้ยงเนื่องมาจากการถ่ายสารอินทรีย์และธาตุอาหารลงสู่แหล่งน้ำโดยตรง มีการหมุนเวียนน้ำกลับมาใช้ใหม่ ใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และคำนึงถึงคุณภาพของกุ้งเพื่อผู้บริโภค ได้บริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี

เป็นแนวทางในการเลี้ยงกุ้งแบบยั่งยืน โดยใช้แนวทางในการจัดการธุรกิจการเลี้ยงกุ้งด้วยระบบมาตรฐาน โค้ด ออฟ คอนดัก (Code of Conduct) หรือ ซีไอซี (CoC) มาประยุกต์ใช้ในบริษัท เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการผลิตกุ้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

บริษัทฯ ได้มีการผลิตกุ้งอย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและมีความปลอดภัย มีคุณภาพดี มีการเลี้ยงหรือผลิตอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงสวัสดิภาพของสัตว์ (Animal welfare) และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยบริษัทเน้นด้านการมีส่วนร่วมและการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร พนักงาน และคนงาน มีการวางแผนและประชุมเพื่อชี้แจงความจำเป็นและวัตถุประสงค์และผลดีในระยะยาว โดยเริ่มต้นจากกำหนดกรอบความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร ไปจนถึงระดับคนงาน

ดังนั้น จึงมีการกำหนดนโยบายบริษัท ดังนี้

1. ยกระดับมาตรฐานคุณภาพสินค้า กุ้งที่ได้จากการผลิตมีมาตรฐาน มีคุณภาพและความปลอดภัย

มีการจัดการที่ดี และเพิ่มขีดความสามารถที่จะแข่งขันในตลาดได้

2. การบริหารและดำเนินการมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานสากล และมีการปรับปรุง

อย่างต่อเนื่อง และได้รับการรับรองระบบงานตามระบบการรับรองระบบงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในขีดความสามารถการผลิตกุ้งและการจัดการที่ได้มาตรฐาน

3. มีการควบคุมกระบวนการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เริ่มต้นเลี้ยงจนถึงสิ้นสุดกระบวนการเลี้ยง

4. มีการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการจัดการอย่างต่อเนื่อง

5. ดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

6. สร้างความเชื่อถือและความพึงพอใจให้ลูกค้าอย่างสูงสุด

7. ให้การฝึกอบรมแก่พนักงานให้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้เต็มที่ และอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ขั้นตอนการทำงานภายใต้ระบบมาตรฐานของบริษัท ท่าโฮมฟาร์ม จำกัด

2.2.1 **ขั้นเตรียมการ** ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างขององค์กร ทั้งการเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานทุกวิถีทาง ต่อจากนั้นผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย เพื่อประกาศนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการทำงาน และมีการถ่ายทอดและสื่อสารนโยบายดังกล่าวให้พนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับทราบ

2.2.2 **จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน** สื่อสารประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานและร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

2.2.3 **ฝึกอบรมพนักงานทุกคนให้ทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน** ข้อกำหนดต่างๆ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเอกสารต่างๆ ที่จำเป็น ทั้งนี้การฝึกอบรมจะต้องฝึกอบรมพนักงานให้ครบ 100% เพื่อลดปัญหาการต่อต้าน และความไม่เข้าใจกัน

2.2.4 **ตัวแทนของพนักงานในแต่ละแผนกร่วมกันเขียนเอกสารการปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานของบริษัท** เพื่อควบคุมการทำงาน และมีการนำมาบังคับใช้งานเพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 **การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการจัดการการเลี้ยงกุ้งของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** มีดังนี้

- 1) การเลือกสถานที่
  - (1) เป็นพื้นที่ถูกต้องตามกฎหมายและอยู่นอกเขตป่าชายเลน
  - (2) พื้นที่ตั้งใกล้แหล่งปัจจัยการผลิตและอยู่ห่างจากแหล่งมลพิษ
- 2) การจัดการ การเลี้ยงทั่วไป
  - (1) วางผังฟาร์มตามหลักวิชาการ
  - (2) วางแผนการเลี้ยงที่ดีเพื่อการจัดการที่ถูกต้อง
- 3) ความหนาแน่นการปล่อยกุ้ง
  - (1) พิจารณาความเหมาะสมของคุณภาพ อายุ และความหนาแน่นของลูกกุ้งที่ปล่อย
  - (2) พิจารณาศักยภาพกำลังการผลิตของบ่อกุ้ง
- 4) อาหารและการให้อาหาร
  - (1) เลือกอาหารกุ้งที่มีคุณภาพดีและให้อาหารในปริมาณที่เหมาะสม
  - (2) จัดเก็บอาหารกุ้งให้ถูกสุขลักษณะ
- 5) การจัดการสุขภาพกุ้ง
  - (1) ตรวจสอบสุขภาพกุ้งควบคู่กับการตรวจคุณภาพน้ำในบ่อเลี้ยงอยู่เป็นประจำ
  - (2) มีการป้องกันการเกิดโรค โดยเน้นการจัดการการเลี้ยง

## 6) ยาและสารเคมี

- (1) งดใช้ยาและสารเคมีต้องห้ามตามที่กรมประมงประกาศ 16 ชนิด
- (2) มีการป้องกันการเกิดโรค โดยเน้นการจัดการการเลี้ยง

## 7) น้ำทิ้งและตะกอน

- (1) มีระบบบำบัดน้ำหมุนเวียนน้ำใช้ภายในฟาร์ม
- (2) จัดให้มีที่เก็บตะกอนเลนภายในฟาร์ม

## 8) การจับกุ้งและการขนส่ง

- (1) มีการวางแผนการจัดระบบขนส่งอย่างรวดเร็วโดยเน้นการรักษา

ความสดและความสะอาด

(2) มีการตรวจสอบการปฏิบัติขณะตกค้างในตัวกุ้งก่อนการจับและมีใบกำกับ  
การจำหน่ายลูกพันธุ์สัตว์น้ำ (FMD) หรือใบกำกับจำหน่ายพันธุ์สัตว์น้ำ (MD)

**2.2.6 จัดทำ และเก็บบันทึกต่างๆ ในระบบทำงาน** เพื่อชี้แจง รวบรวม จัดเก็บ เรียกคืน  
และทำลายได้ โดยการจัดเก็บ ณ จุดปฏิบัติงาน เพื่อยืนยันว่าหน่วยงานได้ทำตามข้อกำหนดอย่าง  
ต่อเนื่อง

**2.2.7 มีการตรวจและติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง** เมื่อมีข้อบกพร่องจะต้องมี  
การแก้ไขปรับปรุง และมีการป้องกัน การเกิดซ้ำของปัญหา

**2.2.8 มีความรับผิดชอบทางสังคม**

- 1) ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างประหยัดและส่งเสริมการปลูกป่าชายเลน
- 2) จัดจ้างแรงงานในพื้นที่ เพื่อช่วยลดปัญหาการว่างงาน
- 3) มีการสนับสนุนเงินบริจาคให้กับวัดและโรงเรียนในชุมชนที่ตั้งบริษัท
- 4) มีการบำบัดน้ำทิ้งตามกระบวนการผลิตที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานควบคุม

การระบายน้ำทิ้ง ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อไม่เกิดปัญหาเรื่อง  
มลพิษกับท้องถิ่นและชุมชน

**2.2.9 มีการรวมกลุ่มและการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน**  
เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลในด้านธุรกิจการเลี้ยงกุ้ง

- 1) มีการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการเลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ
- 2) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการเพาะเลี้ยงกุ้งทะเล

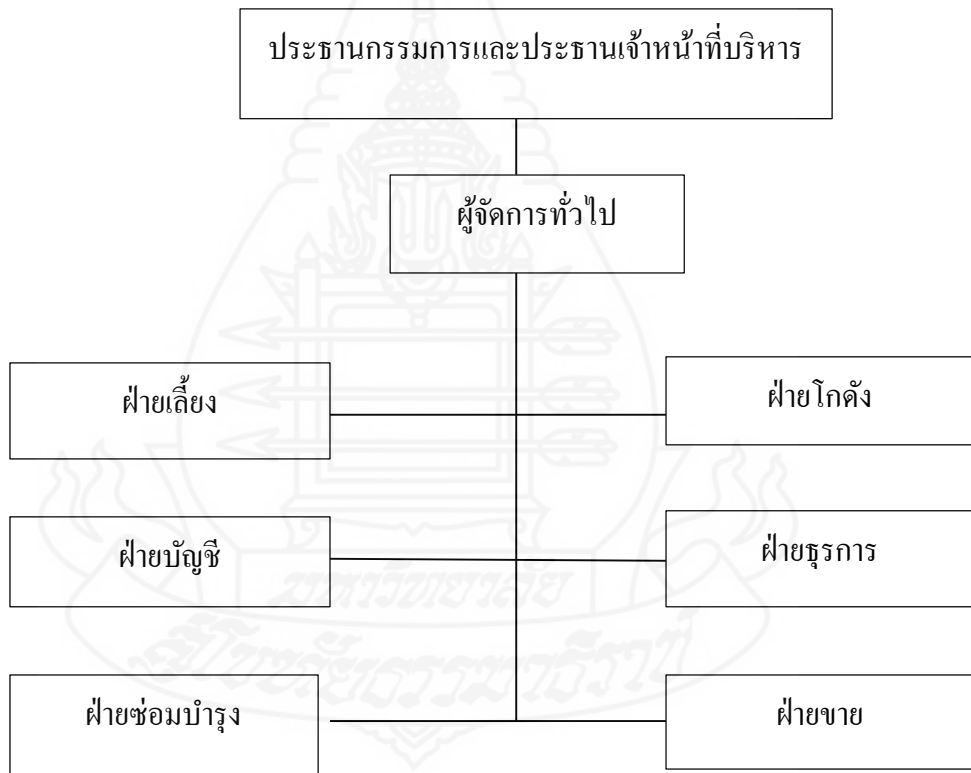
### 2.2.10 ระบบการเก็บข้อมูล

- 1) มีการบันทึกข้อมูลด้านการเลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีการขึ้นทะเบียนผู้เลี้ยงสัตว์น้ำ กับกรมประมง
- 3) มีการจัดทำบัญชีฟาร์ม บันทึกค่าใช้จ่ายรายวัน รายเดือน รายปี บันทึก

เกี่ยวกับอาหารระหว่างการเลี้ยง การให้อาหาร และการเก็บรักษา บันทึกผลการวิเคราะห์คุณภาพน้ำ บันทึกสภาวะการเจริญเติบโต ปัญหาและการใช้ยาสารเคมี (ที่ได้รับอนุญาตจากกรมประมง) โดยมีการบันทึกรายละเอียดอย่างเป็นระบบครบถ้วน เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาในการปรับปรุงระบบการจัดการด้านการผลิตได้เป็นอย่างดี

### 2.3 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม

บริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด มีการจัดโครงสร้างการบริหารแบ่งเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด



จากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ได้ดังนี้

1. ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบายบริหาร และวางแผนกลยุทธ์บริษัท
2. ผู้จัดการทั่วไปมีหน้าที่รับนโยบายของบอร์ดบริหารนำมาดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น
3. ฝ่ายเลี้ยง รับนโยบายเรื่องการเลี้ยงและนำมาดำเนินการเพื่อเลี้ยงกุ้งให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งฝ่ายเลี้ยง มีพนักงานทั้งหมด 32 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการฝ่าย 4 คน ผู้จัดการ 4 คน และพนักงาน 24 คน
4. ฝ่ายช่างซ่อมบำรุง รับผิดชอบในการสั่งซื้ออุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ทำการติดตั้งและทดสอบ และซ่อมบำรุง และรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการเลี้ยงกุ้ง มีพนักงานทั้งหมด 4 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการฝ่าย 1 คน และพนักงาน 3 คน
5. ฝ่ายบัญชีการวางแผน ทรัพยากร (Resource planning) การประมาณการต้นทุน (Cost estimating) การจัดทำงบประมาณ ต้นทุน (Cost budgeting) และ การควบคุมต้นทุน (Cost control) มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 2 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการฝ่าย 1 คน และพนักงาน 1 คน
6. ฝ่ายโกดัง มีหน้าที่สั่งซื้ออาหารและสารเคมี การควบคุมอาหารและสารเคมีเข้าและออกจากคลัง และควบคุมอาหารและสารเคมีคลัง รวมถึงการควบคุมการกรับเข้าและเบิกจ่ายอาหารและสารเคมี พนักงานทั้งหมด 2 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการ 1 คน และพนักงาน 1 คน
7. ฝ่ายธุรการจะมีขอความช่วยเหลือหรือจัดการธุระต่างๆ ให้กับบุคคลในองค์กร มีพนักงานทั้งหมด 2 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการ 1 คน และพนักงาน 1 คน
8. ฝ่ายขาย มีหน้าที่ติดต่อประสานงานลูกค้า มีพนักงานทั้งหมด 2 คน แบ่งออกเป็นผู้จัดการ 1 คน และพนักงาน 1 คน

#### 2.4 แรงจูงใจที่บริษัทมีให้แก่พนักงาน

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ ได้สร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า จัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้หรือปรับพื้นฐานความรู้ให้ทันสมัยในเรื่องการเลี้ยง โดยได้รับการสนับสนุนวิทยากรและความรู้ต่างๆ จากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. ด้านความมั่นคง บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนฉุกเฉิน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถขอกู้เงินเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น การรักษาพยาบาล ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย และบริษัทฯ ยังคงจ้างลูกจ้างให้ทำงานต่อไป หลังจากพนักงานมีอายุเกิน 60 ปี (เกษียณอายุ) หากสุขภาพยังแข็งแรงและทำงานได้ปกติ

3. ด้านสภาพการทำงาน มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวกสบาย ปลอดภัย และเหมาะสมในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการใช้งาน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐาปนี นานิล (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวม 5 ด้านในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และณกมล จันทร์สม (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปีโตรเคมี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71 อายุในช่วง 31-40 ปี จำนวน 219 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 294 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีระดับปริญญาตรี จำนวน 271 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.8 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 151 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.8 โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่า ความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงานพบว่าเพื่อนร่วมงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านสถานภาพ การศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศและอายุไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) ลักษณะบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลักษณะการบริหารงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและตัดสินใจของพนักงาน การจัดอบรม พนักงาน การพัฒนากระบวนการผลิต และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับปรุงอารมณ์ ทัศนคติ และมุมมองในการทำงานของพนักงาน

ภาณุพงศ์ ชูม่วงค์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาด ๖๐๐ เมกะวัตต์ ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นจากระดับมากถึงระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านโอกาส

ที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ (2) พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน หรือสายงาน ประเภทของพนักงาน และทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างปัจจัยส่วนองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมากในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะ ควรเสริมสร้างปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) อยากให้มีหัวหน้างานพูดจาดี สื่อสารเรื่องงานที่ไพเราะ จำนวน 18 คน 2) อยากให้มีสิ่งจูงใจในการทำงานตามปริมาณงาน 16 คน และ 3) ควรเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น 16 คน

มนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ ส่วนแรงจูงใจในปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

กัลยา วงษ์ลัมัย (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา) ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้แก่ อายุมาก ระดับการศึกษาสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติในการทำงานที่ดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็วที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ควรจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ควรจัดทำรายการสวัสดิการในการทำงานของ

บุคลากรให้ชัดเจนและให้มีการประชุมกับบุคลากร ควรได้จัดทำหลักสูตรการอบรมสัมมนารายปี ให้บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เลือกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อคน ต่อปีเพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

ภาวิณี เปาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเอชจี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57 อายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.97 สูงกว่าด้านการสนับสนุนทางสภาวะแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า ด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล อันดับแรก คือ ศักยภาพ-จิตความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความรู้-ทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงกับงานนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ด้านสภาวะแวดล้อม อันดับแรกคือ ด้านข้อมูล ความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานตลอดจนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร รองลงมาคือด้านทรัพยากร-เครื่องมือเกี่ยวกับความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทรัพยากรและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอพร้อมทั้งเสริมแรงด้วยสิ่งจูงใจที่เหมาะสม

รัศมิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านความสำเร็จในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท A จำนวน 144 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยที่จูงพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ศุทธิพร บัวชุม (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

โสจิกานต์ จันทรมาศ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ทำให้พนักงานต้องการทำงานให้แก่บริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการนำหรือการสั่งการ และด้านการวางแผน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่จูงอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยจูงใจรองลงมาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในแต่ละปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีระวัฒน์ สารธรรณ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ลิปส์และบันไดเลื่อน ยี่ห้อ “มิตซูบิชิ” แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย และเป็นธุรกิจครอบครัว โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ( $r = 0.658$ ) ในทิศทางเดียวกัน

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Liden and Wayne (2014) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและวัฒนธรรมการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ได้แก่ ผู้จัดการ จำนวน 71 คน และพนักงานจ้างรายชั่วโมง จำนวน 961 คน ของร้านอาหารขนาดกลาง จำนวน 76 ร้าน จาก 6 รัฐ ในสหรัฐอเมริกา พบว่า 1) ความเป็นผู้นำของผู้จัดการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมการให้บริการทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ความแม่นยำ ความถูกต้องในการจัดส่ง ความพึงพอใจของลูกค้า การตรวจเช็คสถานที่และความสะอาด ซึ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อกิจการโดยรวม 2) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ 3) วัฒนธรรมการให้บริการช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ 4) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานจ้าง และ 5) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านและพฤติกรรมพนักงานจ้าง

Cepeda และ Vera (2007) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับพฤติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ การมีค่าตอบแทน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ และแนะนำจากบุคคลอื่น ความสามารถของบุคคลแตกต่างกันไปตามความถนัดลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม

Rajaratnam (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสหกรณ์: ความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงลบ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านการให้รางวัล ในส่วนของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ด้านการประนีประนอมกับองค์กร ผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Rodwell, J.J. (2004) ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge - intensive industry โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้บริการทางด้านสุขภาพในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่าทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัลและประเมินรวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Zabid, Murali and Juliana (2003) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามจำนวน 202 ฉบับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.60 การทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 81.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.50 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 44.10 ทำงานในแผนกทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 33.70 และพบว่ามียุทธศาสตร์ของวัฒนธรรมองค์กรแบบผู้ประกอบการ ร้อยละ 42.60 แบบเน้นการแข่งขัน ร้อยละ 30.70 แบบยินยอม ร้อยละ 23.80 และแบบระบบราชการ ร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดเล็ก-ขนาดกลาง ร้อยละ 38 กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะพฤติกรรมองค์กรแบบเน้นความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 31.70 เน้นการอุทิศตนให้กับงาน ร้อยละ 62.40 และเน้นกฎระเบียบ ร้อยละ 5.90 วัฒนธรรมองค์กรแบบความยินยอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมองค์กรเน้นกฎระเบียบ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมองค์กรแบบเน้นความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์ความผูกพัน วัฒนธรรมการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบ



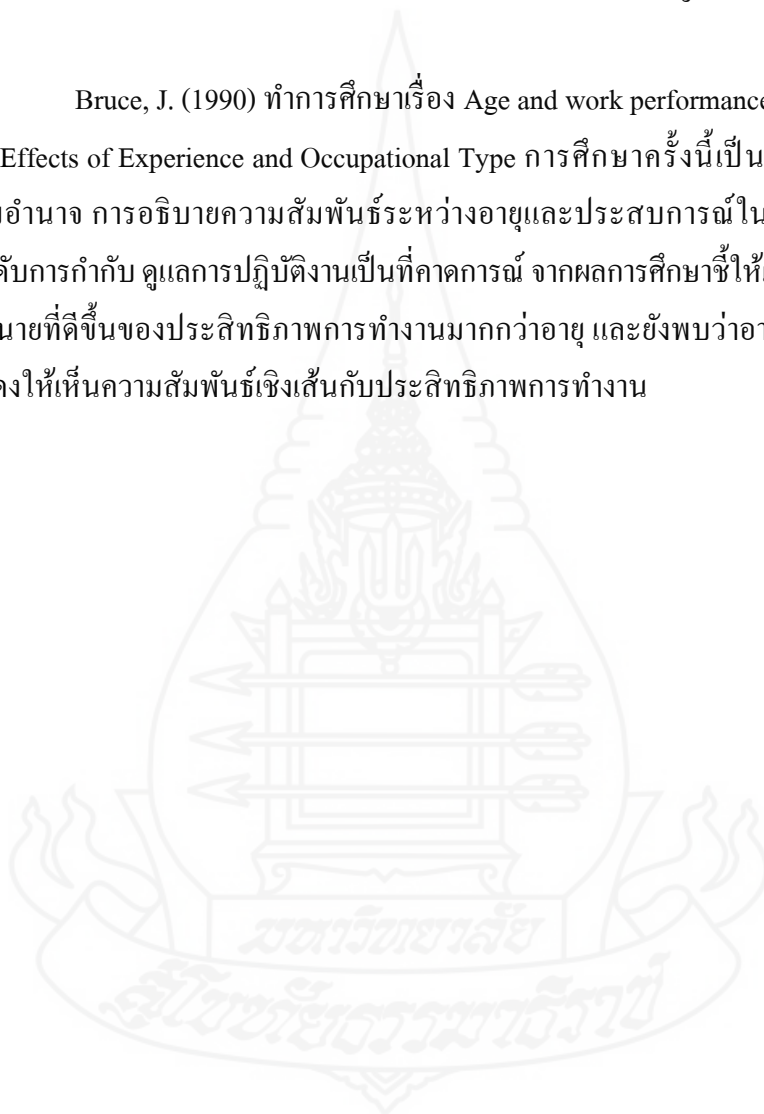
กับอารมณ์ความผูกพัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ผู้ประกอบการและการแข่งขันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์กร พิจารณารายข้อพบว่า ด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ ผลตอบแทนการลงทุน และอัตราสภาพคล่อง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 11.45, 5.81 และ 2.78 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์กรต่อการทำกำไร

Judge, T.A., (2001) ทำการศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction - job performance relationship: A Qualitative and quantitative review พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไม่เป็นในทางเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานแม้ว่าพนักงานบางคนจะได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าคนอื่นๆ แต่การวิจัยก็ไม่ได้ยืนยันถึงความสามัคคีของรูปแบบใดๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ จากการศึกษาวิจัยของนักวิจัยหลายๆ ท่านข้างต้นพบว่า มีปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งแตกต่างกันจากลักษณะพันธกิจขององค์กรนั้นๆ และนอกจากกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ถูกกำหนดเพื่อเป็นบริบทของการทำงานภายในองค์กรแล้วยังคงต้องอาศัยปัจจัยอีกหลายๆ ด้านที่เข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ถือส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความสำเร็จในภารกิจร่วมกัน ซึ่งพอจะอนุมานได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมด คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประเภทงานที่สังกัด เงินเดือน รวมถึงทักษะในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2552)

Michael B. Ford, Jr. (2001) ศึกษาเรื่อง ทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานประจำ โดยศึกษาทัศนคติในการทำงานของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กร และความยุติธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้จำนวนทั้งสิ้น 400 คน แบ่งเป็นพนักงานชั่วคราว 100 คน พนักงานประจำ 300 คน จาก 20 องค์กรขนาดใหญ่ พบว่า ทักษะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมี

นัยสำคัญ และพบว่าพนักงานชั่วคราวกับพนักงานประจำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติและประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การศึกษาในส่วนพนักงานประจำต่อทัศนคติทั้ง ด้าน คือ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กร และความยุติธรรม ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  และในส่วน of พนักงานชั่วคราว พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Bruce, J. (1990) ทำการศึกษาเรื่อง Age and work performance in Non Managerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การตรวจสอบอำนาจ การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสพการณ์ในการประกอบอาชีพ การจัดอันดับการกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานเป็นที่คาดการณ์ จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประสพการณ์เป็นตัวทำนายที่ดีขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอายุ และยังพบว่าอายุและประสพการณ์ที่มาก แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพการทำงาน



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการดำเนินการศึกษาโดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำนวน 44 คน (ณ ตุลาคม 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถหาได้จากสูตรการคำนวณ หากกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973: 725) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n หมายถึง จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e หมายถึง ค่าเปอร์เซ็นต์ของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

(โดยการกำหนดความคลาดเคลื่อนให้เท่ากับ 0.05)

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 44 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  สามารถคำนวณกลุ่มประชากรได้ ดังนี้

$$n = \frac{44}{1 + 44(0.05)^2}$$

$$\approx 39.639$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 40 คน

### 1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

โดยการศึกษาครั้งนี้ เนื้อหาในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

#### 1.3.1 ตัวแปรอิสระ (*Independent Variable*) แบ่งออกเป็น

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านนโยบายกฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

1.3.2 ตัวแปรตาม (*Dependent Variable*) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จากแหล่งวิชาการต่างๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือและตำรา และอื่นๆ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ามาเพื่อกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

2.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach –  $\alpha$ ) ของครอนบาค

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ตอบ (Check List) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และการเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 38 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถาม 13 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ 2) ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ 3 ข้อ 3) ด้านความรับผิดชอบ 3 ข้อ 4) ด้านลักษณะของงาน 3 ข้อ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3 ข้อ 6) ด้านลักษณะของงานที่ทำท่าย 2 ข้อ 7) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3 ข้อ 8) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3 ข้อ 9) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ 3 ข้อ 10) ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร 3 ข้อ 11) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3 ข้อ 12) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3 ข้อ และ 13) ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม 3 ข้อ และมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดค่าเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 5 คะแนน

โดยมีการแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนตัวชี้วัดด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ลักษณะการประเมิน 5 ระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น (Best, 1960: 190) ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการจูงใจ
4.21 - 5.00	มากที่สุด/สูงที่สุด
3.41 - 4.20	มาก/สูง
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย/ต่ำ
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถาม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 5 ข้อ 2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 3 ข้อ และ 3) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4 ข้อ และมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดค่าเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 5 คะแนน

โดยมีการแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ลักษณะการประเมิน 5 ระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น (Best, 1960: 190) ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ระดับประสิทธิภาพ
4.21 - 5.00	มากที่สุด/สูงที่สุด
3.41 - 4.20	มาก/สูง
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย/ต่ำ
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open questionnaire) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของลูกจ้างต่อไป

### 2.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

**2.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** หลังจากได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว นำแบบสอบถามไปส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแนะนำแก้ไข เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

**2.3.2 การตรวจสอบแบบสอบถาม** โดยนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยวิธี Item Objective Congruence Index (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามว่าสอดคล้องกับสมมติฐานหรือไม่ โดยเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 แล้วจึงนำไปทดลองใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 2.3.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

1) ทดสอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น โดยคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับพนักงานของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวนเท่ากับ 30 คน มีการปรับปรุงแก้ไขให้อ่านถูกต้องตรงกัน

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น เมื่อทดสอบแบบสอบถามแล้ว นำกลับมา คำนวณวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าเท่ากับ 0.978 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 ซึ่งเป็น เกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560: 179)

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่า โสมฟาร์ม จำกัด	0.978

3) ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข โดยนำผลค่าความเชื่อมั่นที่หาได้เสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนจัดทำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4) ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูล



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดย ดำเนินขั้นตอนดังนี้

3.1.1 *ประสานตัวแทนหัวหน้างาน* เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

3.1.2 *ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืน* จากลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.1 *นำแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมดมาตรวจสอบ* โดยการพิจารณา การสอบถาม การตอบสมบูรณ์ครบถ้วนหรือไม่ แล้วคัดเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพียงพอมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.2 *จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส*

3.2.3 *กำหนดเกณฑ์การวัดค่าตัวแปร*

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับข้อมูลปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด เป็นค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

5.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด การศึกษาจะใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะคือ  $-1 \leq r \leq 1$  และ  $0 \leq r \leq 1$

ผลการวิเคราะห์รายงาน จะบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ โดยใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์  $N$  ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998: 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด โดยใช้เครื่องมือที่ออกแบบและผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามหลักทฤษฎี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสอบถาม โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์แอลฟาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพบว่า ค่า alpha เท่ากับ .978 หลังจากการหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 40 ฉบับ และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

จากนั้นจึงได้สรุปผลการศึกษาโดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยเรียงลำดับการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 40 คน ตามรายละเอียดคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของลูกค้าบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 40)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	32	80.0
หญิง	8	20.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	5.0
ระหว่าง 25-35 ปี	8	20.0
ระหว่าง 36-45 ปี	28	70.0
มากกว่า 45 ปี	2	5.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	13	32.5
สมรส	24	60.0
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	3	7.5
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	30.0
ระดับปริญญาตรี	28	70.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	7.5
20,000 - 25,000 บาท	6	15.0
25,001 - 30,000 บาท	14	35.0
30,001 - 35,000 บาท	4	10.0
35,001 - 40,000 บาท	6	15.0
มากกว่า 40,000บาท	7	17.5
6. อายุการทำงานกับบริษัท		
น้อยกว่า 3 ปี	2	5.0
3 -6 ปี	2	5.0
7-9 ปี	3	7.5
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	33	82.5

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 40 คน พบว่า มีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

อายุ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 -45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนลำดับที่ 3 มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และกลุ่มที่อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 เท่ากัน

สถานภาพการสมรส จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส โดยมีสถานภาพสมรส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และลำดับสุดท้ายคือ สถานภาพหย่าร้าง /หม้าย /แยกกัน อยู่จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ลำดับที่ 3 มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-25,000 บาทจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 เช่นกัน ลำดับที่ 5 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และลำดับสุดท้ายคือ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

อายุการทำงานกับบริษัท จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงมาคือ มีอายุการทำงานระหว่าง 7– 9 ปี จำนวน 3 คน คิด เป็นร้อยละ 7.5 ลำดับที่ 3 มีจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และกลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 3 - 6 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 เช่นกัน

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน  
จำกัด**

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด รวมทั้งหมด 13 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำทหาย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.15

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม

N = 40

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มากที่สุด	3
2. ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	4.28	0.54	มากที่สุด	8
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	0.48	มากที่สุด	5
4. ด้านลักษณะของงาน	4.53	0.48	มากที่สุด	2
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.58	0.49	มากที่สุด	1
6. ด้านลักษณะของงานที่ทำทหาย	4.30	0.53	มากที่สุด	7
7. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.98	0.63	มาก	11
8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.36	0.62	มากที่สุด	6
9. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	3.89	0.69	มาก	12

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 40				
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
10. ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร	4.23	0.59	มากที่สุด	9
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.55	มากที่สุด	4
12. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ในการทำงาน	4.23	0.65	มากที่สุด	9
13. ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม	4.17	0.66	มาก	10
รวม	4.29	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.49) เป็นลำดับที่ 1 ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.48) เป็นลำดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.50) เป็นลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.55) เป็นลำดับที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.48) เป็นลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.62) เป็นลำดับที่ 6 ด้านลักษณะของงานที่ทำทนาย ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.53) เป็นลำดับที่ 7 ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.54) เป็นลำดับที่ 8 ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.59) และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.65) เป็นลำดับที่ 9 เท่ากัน ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 10 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.63) เป็นลำดับที่ 11 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.69)



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.43	0.59	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวของท่านเอง	4.45	0.64	มากที่สุด	2
3. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.48	0.64	มากที่สุด	1
รวม	4.45	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อพบว่า ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 1 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวของท่านเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 2 และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.59) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1.ความคิดเห็นของท่านมักได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	4.23	0.62	มากที่สุด	3
2. คำชมที่ได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.25	0.67	มากที่สุด	2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่าน	4.35	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคุณจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 1 คำชมที่ได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.67) เป็นลำดับที่ 2 และความคิดเห็นของท่านมักได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.62) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.62	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ ตามกำหนดเวลา	4.25	0.67	มากที่สุด	2
3. หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการ ให้แล้วเสร็จนอกเวลางานทำงานปกติ	4.35	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.42	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ พบว่า หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จนอกเวลางานทำงานปกติ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 1 ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.59) เป็นลำดับที่ 2 และท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.57) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.43	0.64	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ ของท่านอย่างชัดเจน	4.65	0.58	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงาน อย่างชัดเจน	4.53	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.53	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะของงานเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = 0.58) เป็นลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 2 และลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมและบทบาทสำคัญในการทำงาน เป็นทีม	4.73	0.51	มากที่สุด	1
2. ท่านมีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ หน่วยงานจัดอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.63	มากที่สุด	3
3. ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานและ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.58	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีส่วนร่วมและบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.73$ , S.D. = 0.51) เป็นลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.55) เป็นลำดับที่ 2 และท่านมีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่หน่วยงานจัดอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.63) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงานที่ทำทนายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำทนาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถและน่าสนใจ	4.30	0.56	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน	4.30	0.61	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำทนายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำทนายเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายความสามารถและน่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.56) และท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.61) เป็นลำดับที่ 1 เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	3.88	0.82	มาก	3
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมดูงาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน	4.08	0.62	มาก	1
3. ตำแหน่งงานของท่านนั้นมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.75	มาก	2
รวม	3.98	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมดูงาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.62) เป็นลำดับที่ 1 ตำแหน่งงานของท่านนั้นมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.75) เป็นลำดับที่ 2 และท่านรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.82) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.30	0.65	มากที่สุด	3
2. ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงานไปบริษัทอื่น	4.43	0.75	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานจะจ้างท่านครบตามข้อตกลงสัญญาจ้างหรือจนเกษียณอายุงาน	4.35	0.77	มากที่สุด	2
รวม	4.36	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นรายข้อพบว่า ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงานไปบริษัทอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.75) เป็นลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าหน่วยงานจะจ้างท่านครบตามข้อตกลงสัญญาจ้างหรือจนเกษียณอายุงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.77) เป็นลำดับที่ 2 และท่านคิดว่าหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.65) เป็นลำดับที่ 3



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	4.03	0.70	มาก	1
2. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าครองชีพในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3.75	0.87	มาก	3
3. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบ ให้	3.90	0.78	มาก	2
รวม	3.89	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$  S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.70) เป็นลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบให้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.78) เป็นลำดับที่ 2 และค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.87) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารที่ดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง	4.23	0.70	มากที่สุด	2
2. ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี	4.33	0.66	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร	4.13	0.69	มาก	3
รวม	4.23	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคุณจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหารเป็นรายข้อพบว่า ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารที่ดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.70) เป็นลำดับที่ 2 และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.59) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มี เงื่อนงำหรือไม่มีปัญหา	4.50	0.60	มากที่สุด	1
2. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ	4.35	0.66	มากที่สุด	3
3. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับ เพื่อนต่างหน่วยงาน	4.45	0.68	มากที่สุด	2
รวม	4.43	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.43$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนงำหรือไม่มีปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.50$ , S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 1 ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.45$ , S.D. = 0.68) เป็นลำดับที่ 2 และเมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.35$ , S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.25	0.71	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ใช้อุปกรณ์ในการทำงาน อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่านอย่างเพียงพอ และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ	4.10	0.81	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	4.33	0.76	มากที่สุด	1
รวม	4.23	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.76) เป็นลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.71) เป็นลำดับที่ 2 และท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ใช้อุปกรณ์ในการทำงาน อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่านอย่างเพียงพอ และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.81) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

N = 40

ปัจจัยด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.72	มาก	2
2. การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร ทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.68	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.73	มาก	3
รวม	4.17	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.68) เป็นลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.72) เป็นลำดับที่ 2 และท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.73) เป็นลำดับที่ 3

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้วยประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.16 – 4.19

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด โดยภาพรวม

N = 40

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	4.49	0.46	มากที่สุด	1
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	4.43	0.60	มากที่สุด	2
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.42	0.58	มากที่สุด	3
รวม	4.44	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.44$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ( $\bar{x}=4.49$ , S.D. = 0.46) เป็นลำดับที่ 1 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ( $\bar{x}=4.43$ , S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 2 และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{x}=4.42$ , S.D. = 0.58) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

N = 40

ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ	4.48	0.64	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้	4.55	0.60	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด	1
4. งานของท่านมีคุณภาพได้รับการยอมรับ	4.45	0.50	มากที่สุด	4
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที	4.38	0.59	มากที่สุด	5
รวม	4.49	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.55) เป็นลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 3 งานของท่านมีคุณภาพได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.50) เป็นลำดับที่ 4

และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.59) เป็นลำดับที่ 5

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

N = 40				
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้	4.35	0.66	มากที่สุด	3
2. งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร	4.43	0.64	มากที่สุด	2
3. ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร	4.50	0.60	มากที่สุด	1
รวม	4.43	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 1 งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 2 และงานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 3



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

N = 40

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า เพื่อให้งานออกมามีค่าที่สุด	4.48	0.68	มากที่สุด	2
2. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่อง ของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.40	0.67	มากที่สุด	3
3. ท่านมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธี ปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่	4.28	0.68	มากที่สุด	4
4. ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็น สมบัติของตนเอง	4.53	0.64	มากที่สุด	1
รวม	4.42	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นรายข้อ พบว่า ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 1 ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมามีค่าที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.68) เป็นลำดับที่ 2 ท่านตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.67) เป็นลำดับที่ 3 และท่านมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.68) เป็นลำดับที่ 4

## ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด (โดยอ้างอิงจากตอนที่ 3 ตารางที่ 4.16) พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดสูงที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.49 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

### 4.2 สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด มีความแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน

#### 4.2.1 ด้านเพศ

สมมติฐาน  $H_0$ : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ชาย	32	4.50	0.45	0.272	0.787
	หญิง	8	4.45	0.51		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ชาย	32	4.44	0.57	0.261	0.796
	หญิง	8	4.38	0.74		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ชาย	32	4.52	0.50	2.211	0.033*
	หญิง	8	4.03	0.75		
รวม	ชาย	32	4.48	0.46	1.021	0.314
	หญิง	8	4.29	0.63		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.314 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.2.2 ด้านอายุ

สมมติฐาน  $H_0$ : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.40	0.28	0.997	0.405
	ระหว่าง 25-35 ปี	8	4.25	0.62		
	ระหว่าง 36-45 ปี	28	4.56	0.40		
	มากกว่า 45 ปี	2	4.50	0.71		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.00	1.41	1.689	0.187
	ระหว่าง 25-35 ปี	8	4.08	0.66		
	ระหว่าง 36-45 ปี	28	4.55	0.50		
	มากกว่า 45 ปี	2	4.50	0.71		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.88	1.24	1.370	0.268
	ระหว่าง 25-35 ปี	8	4.19	0.72		
	ระหว่าง 36-45 ปี	28	4.53	0.49		
	มากกว่า 45 ปี	2	4.38	0.53		
	ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.09	0.98		
รวม	ระหว่าง 25-35 ปี	8	4.17	0.64		
	ระหว่าง 36-45 ปี	28	4.55	0.39		
	มากกว่า 45 ปี	2	4.46	0.65		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์รายด้านนั้นสอดคล้องกัน

#### 4.2.3 ด้านสถานภาพการสมรส

สมมติฐาน  $H_0$ : สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : สถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ประสิทธิภาพการทำงาน	สถานภาพการสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	โสด	13	4.32	0.45	1.301	0.284
	สมรส	24	4.58	0.41		
	หย่าร้าง	3	4.53	0.81		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	โสด	13	4.10	0.69	3.092	0.057
	สมรส	24	4.58	0.47		
	หย่าร้าง	3	4.56	0.77		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	โสด	13	4.12	0.71	2.903	0.067
	สมรส	24	4.57	0.46		
	หย่าร้าง	3	4.50	0.43		
รวม	โสด	13	4.18	0.57	3.069	0.058
	สมรส	24	4.58	0.39		
	หย่าร้าง	3	4.53	0.61		

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์รายด้านนั้นสอดคล้องกัน

#### 4.2.4 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด

สมมติฐาน  $H_0$ : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	4.45	0.48	-0.356	0.724
	ระดับปริญญาตรี	28	4.51	0.46		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	4.42	0.61	-0.057	0.955
	ระดับปริญญาตรี	28	4.43	0.61		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	4.44	0.39	0.161	0.873
	ระดับปริญญาตรี	28	4.41	0.65		
รวม	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	4.43	0.44	-0.082	0.935
	ระดับปริญญาตรี	28	4.45	0.52		

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.935 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์รายด้านนั้นสอดคล้องกัน

#### 4.2.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐาน  $H_0$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	4.40	0.35	1.850	0.129
	20,000 - 25,000 บาท	6	4.40	0.57		
	25,001-30,000บาท	14	4.31	0.51		
	30,001 - 35,000 บาท	4	4.90	0.20		
	35,001 - 40,000 บาท	6	4.80	0.25		
	มากกว่า 40,000 บาท	7	4.46	0.38		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	4.00	1.00	1.952	0.111
	20,000 - 25,000 บาท	6	4.39	0.77		
	25,001-30,000บาท	14	4.24	0.55		
	30,001 - 35,000 บาท	4	5.00	0.00		
	35,001 - 40,000 บาท	6	4.78	0.40		
	มากกว่า 40,000 บาท	7	4.38	0.45		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	4.00	1.00	1.281	0.295
	20,000 - 25,000 บาท	6	4.13	0.67		
	25,001-30,000บาท	14	4.39	0.53		
	30,001 - 35,000 บาท	4	4.88	0.25		
	35,001 - 40,000 บาท	6	4.50	0.42		
	มากกว่า 40,000 บาท	7	4.57	0.59		
รวม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	4.13	0.77	1.746	0.151
	20,000 - 25,000 บาท	6	4.30	0.64		
	25,001-30,000บาท	14	4.32	0.48		
	30,001 - 35,000 บาท	4	4.93	0.09		
	35,001 - 40,000 บาท	6	4.69	0.19		
	มากกว่า 40,000 บาท	7	4.47	0.42		

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์รายด้านนั้นสอดคล้องกัน

#### 4.2.6 ด้านอายุการทำงาน

สมมติฐาน  $H_0$ : อายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน) แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน  $H_1$ : อายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน) แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุการทำงาน กับบริษัท	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความถูกต้องในงานภายใน เวลาที่กำหนด	น้อยกว่า 3 ปี	2	4.50	0.42	3.137	0.037*
	3 - 6 ปี	2	5.00	0.00		
	7 - 9 ปี	3	3.87	0.42		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	33	4.52	0.43		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ของงาน	น้อยกว่า 3 ปี	2	4.00	1.41	3.090	0.039*
	3 - 6 ปี	2	5.00	0.00		
	7 - 9 ปี	3	3.67	0.58		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	33	4.48	0.51		



ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุการทำงาน กับบริษัท	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	น้อยกว่า 3 ปี	2	4.00	1.41	3.293	0.031*
	3 - 6 ปี	2	5.00	0.00		
	7 - 9 ปี	3	3.67	0.58		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	33	4.48	0.49		
รวม	น้อยกว่า 3 ปี	2	4.17	1.08	3.981	0.015*
	3 - 6 ปี	2	5.00	0.00		
	7 - 9 ปี	3	3.73	0.52		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	33	4.49	0.41		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท โดยภาพรวมพบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบว่าลูกจ้างบริษัท ท่าเรือท่าเรือ จำกัด ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันในทุกด้าน เช่นเดียวกัน คือ ทั้งในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD.) ซึ่งได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.26-4.29

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท  
ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท

อายุการทำงานกับบริษัท	น้อยกว่า 3 ปี    3 - 6 ปี    7 - 9 ปี    ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	4.17	5.00	3.73	4.49
น้อยกว่า 3 ปี	4.17	-	-0.83	0.43	-0.33
3 - 6 ปี	5.00		<b>1.27*</b>		0.51
7 - 9 ปี	3.73		-		<b>-0.76*</b>
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.49				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัท เป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท ในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท  
ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด จำแนกตามอายุ  
การทำงานกับบริษัท

อายุการทำงานกับบริษัท	น้อยกว่า 3 ปี    3 - 6 ปี    7 - 9 ปี    ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	4.50	5.00	3.87	4.52
น้อยกว่า 3 ปี	4.50	-	-0.5	0.63	-0.02
3 - 6 ปี	5.00			<b>1.13*</b>	0.48
7 - 9 ปี	3.87				<b>-0.65*</b>
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.52				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด จำแนกตามอายุ  
การทำงานกับบริษัท เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการ  
ทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่  
กำหนด แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการ  
ทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับ  
บริษัท 7 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด  
แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการ  
ทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่  
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้าง ที่มีอายุการทำงานกับ  
บริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท  
ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน  
กับบริษัท

อายุการทำงานกับบริษัท	น้อยกว่า 3 ปี    3 - 6 ปี    7 - 9 ปี    ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	4.00	5.00	3.67	4.48
น้อยกว่า 3 ปี	4.00	-	-1.00	0.33	-0.48
3 - 6 ปี	5.00			<b>1.33*</b>	0.52
7 - 9 ปี	3.67			-	<b>-0.82*</b>
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.48				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามอายุการ  
ทำงานกับบริษัท เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการ  
ทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่าง  
กับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี  
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีประสิทธิภาพ  
ในการทำงานในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับ  
บริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่ม  
ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบ  
ความแตกต่าง

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท  
ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุการทำงานกับ  
บริษัท

อายุการทำงานกับบริษัท	น้อยกว่า 3 ปี    3 - 6 ปี    7 - 9 ปี    ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	4.00	5.00	3.67	4.48
น้อยกว่า 3 ปี	4.00	-	-1.00	0.33	-0.48
3 - 6 ปี	5.00			<b>1.33*</b>	0.52
7 - 9 ปี	3.67			-	<b>-0.81*</b>
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.48				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุการทำงาน  
กับบริษัท เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับ  
บริษัท 3 - 6 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้าง  
ที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูง  
กว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการ  
ทำงานในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่  
10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7- 9 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุ  
การทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้าง ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความ  
แตกต่าง

### 4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด การศึกษาจะใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะคือ  $-1 \leq r \leq 1$  และ  $0 \leq r \leq 1$

ผลการวิเคราะห์จะบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ โดยใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์  $N$  ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998: 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig (2-Tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.581**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ด้านการได้รับการยกย่องและ ยอมรับนับถือ	0.452**	0.003	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.496**	0.001	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ด้านลักษณะของงาน	0.479**	0.002	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.346*	0.029	ต่ำ	ทางเดียวกัน
6. ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย	0.372*	0.018	ต่ำ	ทางเดียวกัน
7. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	0.370*	0.019	ต่ำ	ทางเดียวกัน
8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.646**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
9. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	0.464**	0.003	ต่ำ	ทางเดียวกัน
10. ด้านนโยบาย กฎระเบียบและ การบริหาร	0.606**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.526**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
12. ด้านสภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน	0.667**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
13. ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม	0.713**	0.000	สูง	ทางเดียวกัน
รวม	0.757**	0.000	สูง	ทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) บ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05

โดยพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง คือ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.581, 0.646, 0.606, 0.526 และ 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.452, 0.496, 0.479 และ 0.464 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย และด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.346, 0.372 และ 0.370 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.31 - 4.32



ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่ N=40	ร้อยละ (100.00)
1. ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน	1	2.50
2. ควรเพิ่มโครงการในการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานดี	1	2.50
3. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ตามความสามารถ	11	27.50
4. ควรมีการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถมากกว่าอายุงาน	2	5.00
5. ควรเพิ่มโบนัสให้มากกว่า 2 เดือน	6	15.00
6. ควรเพิ่มเงินจูงใจในการผลิตกึ่งให้เพิ่มขึ้น	3	7.50
7. ควรมีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้มากขึ้น	2	5.00
8. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ตามกำไรที่เพิ่มมากขึ้น	2	5.00
9. ควรมีค่าตอบแทนในกรณีที่ต้องทำงานเป็นกรณีพิเศษ	1	2.50
10. ควรมีสวัสดิการในการรักษาบิดา-มารดา	2	5.00
11. ควรเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาลให้สูงขึ้น	1	2.50
12. ควรลดระยะเวลาการทำงานและลดการทำโอทีให้น้อยลง	1	2.50
13. ควรปรับปรุงเรื่องที่พักอาศัยให้เพียงพอ	1	2.50
14. ควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น	1	2.50
15. ควรให้ลูกจ้างมีส่วนในกำหนดเป้าหมายขององค์กร	1	2.50
16. ควรให้ความรู้และฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น	1	2.50
17. ควรเพิ่มการจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงาน	1	2.50
18. พนักงานทุกระดับควรได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน	1	2.50
19. ควรเพิ่มค่าอาหารให้มากขึ้น	1	2.50

จากตารางที่ 4.31 จากการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามความสามารถ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 2) ควรเพิ่มโบนัสให้ลูกจ้างมากกว่า 2 เดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ 3) ควรเพิ่มเงินจูงใจในการผลิตกึ่งให้เพิ่มขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความถี่ N=40	ร้อยละ (100.00)
1. ควรเพิ่มทรัพยากรด้านเทคโนโลยีในการผลิตให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	10	25.00
2. ควรเพิ่มการตระหนักเรื่องการปกป้องดูแลทรัพย์สินและใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า	2	5.00
3. ควรเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มากขึ้น	4	10.00
4. ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากร	4	10.00
5. ควรเพิ่มทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มากขึ้น	2	5.00
6. ควรระบุปัจจัยต่างๆ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในการประเมินผลงานให้ชัดเจน	2	5.00
7. ควรให้ความรู้และฝึกอบรมด้านอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร	4	10.00
8. การที่องค์กรเพิ่มเป้าหมายให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บุคลากรมุ่งเน้นแต่การผลิต ไม่เน้นเรื่องคุณภาพสินค้า	2	5.00
9. ควรเพิ่มการอบรมด้านวิชาการให้ทันสมัยกับยุคปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	8	20.00
10. ลูกจ้างควรทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนที่ได้รับ	2	5.00

จากตารางที่ 4.32 จากการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรเพิ่มทรัพยากรด้านเทคโนโลยีในการผลิตให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 2) ควรเพิ่มการอบรมด้านวิชาการให้ทันสมัยกับยุคปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนอันดับ 3) มี 3 ปัจจัยเท่ากัน คือ ควรเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากร และ 3) ควรให้ความรู้และฝึกอบรมด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร จำนวนร้อยละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 เท่ากัน



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ แอลเอสดี และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการยกระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด

## 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษากลุ่มประชากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกจ้างของบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ระดับพนักงานขึ้นไป จำนวน 44 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561)

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน) ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ตอบ (Check List) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และการเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 38 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถาม 13 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ 2) ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ 3 ข้อ 3) ด้านความรับผิดชอบ 3 ข้อ 4) ด้านลักษณะของงาน 3 ข้อ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3 ข้อ 6) ด้านลักษณะของงานที่ทำท่าย 2 ข้อ 7) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3 ข้อ 8) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3 ข้อ 9) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ 3 ข้อ 10) ด้านนโยบาย กฏระเบียบและการบริหาร 3 ข้อ 11) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3 ข้อ 12) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3 ข้อ และ 13) ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม 3 ข้อ และมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดค่าเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง บริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถาม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 5 ข้อ 2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 3 ข้อ และ 3) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4 ข้อ และมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดค่าเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open questionnaire) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง จำนวน 2 ข้อ

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยประสานกับตัวแทนหัวหน้างานเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 40 ฉบับ ในการรวบรวมข้อมูลและรับคืนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถเก็บคืนมาได้ครบทั้งจำนวน 40 ฉบับ จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามลำดับขั้นตอน โดยจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปประมวลผลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบาย ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับข้อมูลปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด เป็นค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิภาพ
4.21 - 5.00	มากที่สุด/สูงที่สุด
3.41 - 4.20	มาก/สูง
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย/ต่ำ
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด

3) การวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

4) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ได้ เสนอค่าความสำคัญสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

### 1.3 ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจากการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำนวน 40 ชุด สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** ผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 -45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีสถานภาพสมรส (ทั้งจดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 -30,000 บาท และมีอายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน) โดยส่วนใหญ่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.29, S.D.=0.39$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.58, S.D.=0.49$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x}=4.53, S.D.=0.48$ ) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=3.89, S.D.=0.69$ )

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.44, S.D.=0.49$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษานี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.49, S.D.=0.46$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ( $\bar{x}=4.43, S.D.=0.60$ ) และปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=4.42, S.D.=0.58$ )



### 1.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท

**ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันไป มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ใน 1 ด้าน คือ ส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัทของลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยเมื่อจำแนกอายุการทำงานกับบริษัท เป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างมีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างอายุการทำงานกับบริษัท 3-6 ปี และอายุการทำงานกับบริษัท 10 ปีขึ้นไป กับ อายุการทำงานกับบริษัท 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด มีความแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้นจากการศึกษาสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

- 1) **เพศ** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2) **อายุ** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) **สถานภาพการสมรส** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 4) **ระดับการศึกษาสูงสุด** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 5) **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 6) **อายุการทำงานกับบริษัท** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษานี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

(1) **ในภาพรวม** พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุ

การทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(2) *ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด* พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่ามีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ และสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(3) *ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน* พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่างานที่ทำตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(4) *ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า* พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี โดยกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก กลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าได้ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพดี มีความตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่ และดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตัวเอง ส่วนลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สำหรับกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 7 - 9 ปี ครบทั้ง 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถ มีการรับรู้และตระหนักในหน้าที่ของตน และมีความเข้าใจในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนมีการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของบริษัทฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

**1.3.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด** พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ในระดับสูง ที่ค่า 0.757 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง

0.346 ถึง 0.719 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษานี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ซึ่งจากการศึกษาสามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูง คือ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับปานกลาง คือ 0.581, 0.646, 0.606, 0.526 และ 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับต่ำ คือ 0.452, 0.496, 0.479 และ 0.464 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำท่าย และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับต่ำ คือ 0.346, 0.372 และ 0.370 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 13 ด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกค้าบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด โดยภาพรวมลูกค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ลูกค้ามีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำขาย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ ส่วนลูกค้ามีความคิดเห็นระดับมาก ในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม เพราะลูกค้ามีความคิดเห็นว่างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกค้าโดยตรง คือประเด็นด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ เนื่องจากลูกค้ารู้สึกว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรมและมี โอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ย่อมจะส่งผลทำให้ลูกค้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผลงานที่ลูกค้าทำออกมามีคุณภาพดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาดบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะธุรกิจ

บริการพนักงานรักษาความสะอาดนั้น ต้องให้บริการแบบมีเป้าหมาย โดยให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการด้านความสะอาดของผู้ใช้บริการ จึงต้องมีมาตรฐานในการให้บริการสูง อัตราความผิดพลาดในการให้บริการต่ำ จึงก่อให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจึงเป็นสาเหตุให้เกิดไม่พอใจในงานนั่นเอง

**2.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโฮมฟาร์ม จำกัด** พบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโฮมฟาร์ม จำกัด โดยภาพรวม ลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด(หรือสูงที่สุด) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แสดงว่าประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโฮมฟาร์ม สอดคล้องกับวัฒนธรรมของกรมองค์การที่มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงาน และความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร การดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง เน้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ มีการคัดเลือกบุคลากรให้มีทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งงานในแต่ละสายงาน และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา และธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร โดยมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยการประเมินผลตามหน้าที่ ลักษณะงาน นำผลการประเมินมาออกแบบและกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ (2557) ซึ่งได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอ์ดีไลเซอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอ์ดีไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เหตุที่ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจากการวัดประสิทธิภาพการทำงาน of งานวิจัยนี้ได้ปรับใช้แนวคิดที่แตกต่างกัน โดยแบ่งประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากบริษัท วาย.วี.พี.เฟอ์ดีไลเซอร์ จำกัด ประกอบกิจการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยเคมี

จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน ซึ่งแตกต่างจากผลงานการศึกษาของผู้ศึกษาโดยแบ่งประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**2.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จำกัดตามปัจจัยด้านบุคคลของลูกจ้าง** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างด้านอายุการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และณกมล จันท์สม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พิโตรเคมี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศและอายุไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน**ของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง เนื่องจากลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด จำกัด มีการรับรู้และตระหนักในหน้าที่ของตน และมีความเข้าใจในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของบริษัทฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์ (2557) ซึ่งได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอ์ดิไลเซอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอ์ดิไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สูง)

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

**3.1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัทฯ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น โดยควรปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การเพิ่มโครงการในการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานดี มีการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถมากกว่าอายุงาน ควรเพิ่มโบนัสและเพิ่มเงินจูงใจในการผลิตกึ่งให้เพิ่มขึ้น ควรมีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้มากขึ้น ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น นอกจากนี้บริษัทฯ ควรมีการรับฟังความคิดเห็น และการสนับสนุนให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการปรับปรุงเรื่องที่พักอาศัย ให้เพียงพอ ควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น ให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรเพื่อเป็นการจูงใจและเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับบริษัทฯต่อไป

**3.1.2 ระดับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด** ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัทฯ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในขั้นตอนการผลิตและปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดเวลาในการทำงานและลดข้อผิดพลาดงานของลูกจ้าง รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ความมีอิสระในการทำงานและควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน การส่งเสริมการจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการผลิต เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เน้นสร้างความตระหนักให้ลูกจ้างใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น

**3.1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน** พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับบริษัทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัท 3 - 6 ปี และกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด เนื่องจากลูกจ้างที่มีช่วงอายุการ



ทำงานกับบริษัทในช่วงดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ และนอกจากนี้ บริษัทฯ ควรส่งเสริมและปรับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มลูกจ้างในช่วงอายุการทำงานช่วงอื่นๆ ให้มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้มีระดับที่ใกล้เคียงกันต่อไป

### 3.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท

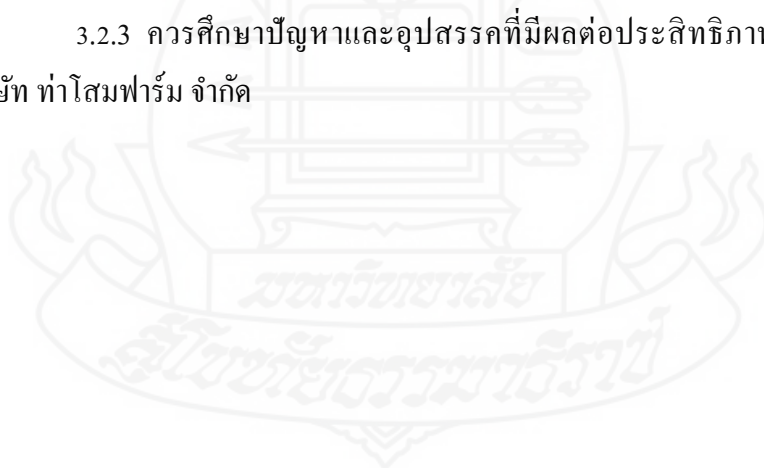
ท่าโฮมฟาร์ม จำกัด มีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร แต่จากตารางที่ 4.30 จะเห็นว่า 3 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำทนาย และด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นบริษัทฯ ควรตระหนักและให้ความสำคัญตลอดจนการพัฒนาแรงจูงใจในด้านต่างๆ เหล่านี้ให้มากยิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างออกไป เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์รอบด้านมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขเวลาที่จำกัด ส่งผลให้ข้อมูลไม่ครอบคลุมรอบด้านทุกกระบวนการ ในครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนเพิ่มจำนวนประชากรให้ครอบคลุมพนักงานทั้งบริษัทฯ จะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโฮมฟาร์ม จำกัด



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กองนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาการประมง. (2561). *สถานการณ์สินค้ากุ้งทะเลและผลิตภัณฑ์ ในช่วง 3 เดือนแรก ปี 2561* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561 จาก <https://www.fisheries.go.th/strategy/UserFiles/files/shimp%203-61.pdf>.
- กองนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาการประมง. (2561). *สถานการณ์สินค้ากุ้งทะเลและผลิตภัณฑ์ ปี 2560 และแนวโน้มปี 2561* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561 จาก <https://www.fisheries.go.th/strategy/UserFiles/files/shimp.pdf>.
- กัลยา ชศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- กัลยานี ภาคอืด และคณะ. (2561). *แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ (หน่วยที่ 1, 1-3 - 1-70).* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- กิ่งพร ทองใบ และ ภาวิน ชินะโชติ. (2561). *การศึกษาค้นคว้าอิสระด้านการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ (หน่วยที่ 2, 2-2 - 2-36).* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- กิตติภูมิ มีประดิษฐ์. (2556). *หลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพของฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561 จาก <https://th-th.facebook.com/kittipoomgened/photos/เก็บเกี่ยวความรู้-เรื่อง2-ตอน-หลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ-the-twelve-/540699432686151/>.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.

- จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และณกมล จันทร์สม. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราภรณ์ สุชัยมสกา และคณะ. (2559). การทบทวนวรรณกรรม ใน *แนวการศึกษาชุดวิชา การวิจัยธุรกิจและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ* (หน่วยที่ 2, 2-1 - 2-31). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2561). *สมาคมกุ้งชื้ออุตสาหกรรมกุ้งไทยปี 61 ยังสดใส ขยายตัวได้ 10% สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561* จาก <http://www.thansettakij.com/content/242029>.
- อุตสาหกรรมกุ้งไทย. (2551). *การเพาะเลี้ยงกุ้งขาวแวนนาไม สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561* จาก [http://www.thailandshrimp.org/data/agriculture\\_vannamei\\_p0.htm](http://www.thailandshrimp.org/data/agriculture_vannamei_p0.htm).
- จูปนิย์ นานิล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทราโพลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยา เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพวรรณ ศิริสมภพ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสายกิจการสาขา 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: ก.พ.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ประชาชนสยาม.
- ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ปราณี ประวิฬพรหมณ์ และคณะ. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” รายงานการวิจัย. ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: ภูมิศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- ภาณุพงศ์ ชุมวงค์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงาน โครงการก่อสร้าง โรงผลิตไฟฟ้าขอม นครศรีธรรมราช* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ภาวิณี เปาทอง. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเอชจี (ประเทศไทย) จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560). *ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need Theory)* สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629840>.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: BK. Booknet.
- รักนิดาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

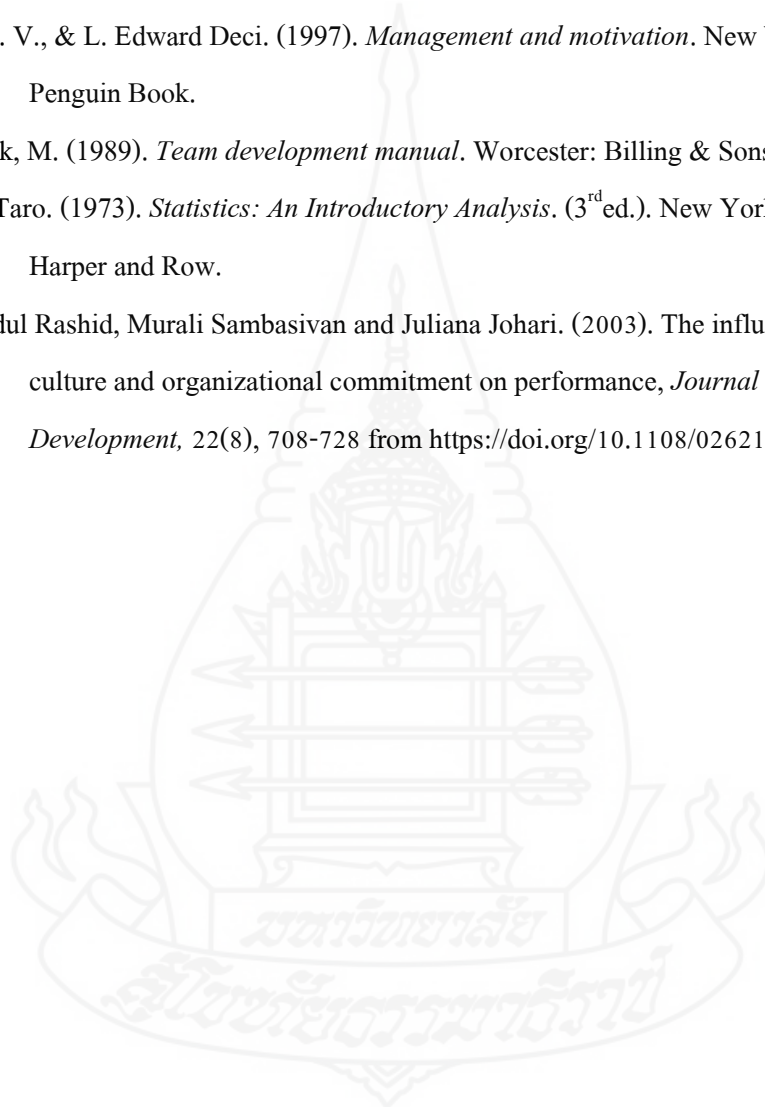
- ราณี อธิชัยกุล. (2557). การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 7, 7-6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วิจิต นารีผล. (2556). “ประสิทธิภาพการทำงาน” *วารสารเกษตร บางพระ*, กลุ่มพัฒนาบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน.
- วิทยา ดำนังราษฎร์. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2550). *กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้ (Tangible HR Strategy)*. กรุงเทพฯ: ศ.ศ.ท.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท อดิเทพ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศุติพร บัวชุม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โศจิกานต์ จันทร์มาศ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2529). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MPO*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร สุขศรีวงษ์. (2559). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *วิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- อรษา โพธิ์ทอง. (2537). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในฐานะเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนาจชัย บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg and other)* สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Abraham Harold Maslow. (1943). *Maslow's hierarchy of needs* from [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm).
- Adams, J. S. (1965). "Inequity in social exchange." In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp.267-299). New York: Academic Press.
- Alderfer, Clayton P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2): 142-75 สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561 จาก วิกีพีเดีย [https://en.wikipedia.org/wiki/ERG\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/ERG_theory).
- Alderfer, Clayton P. (1979). *A New Theory of Human Needs Organizational Behavior and Performance* (4<sup>th</sup> ed). New York: Mc Graw - Hill.
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel Management People at Work*. New York: The Macmillan.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Bernardin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J.D., & Johnson, D.L. (1995). "Performance appraisal design, development, and implementation." In Ferris, G.R., Rosen, S.D. & Barnum, D.T. *Handbook of Human Resource Management*, Cambridge, Massachusetts: Blackwell Publishers, Inc., 462-493.
- Bruce J. Avolio, David A. Waldman and Michael A. McDaniel. (1990). Age and work performance in Non Managerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type. *The Academy of Management Journal*, 33(2), 407-422. Published by: Academy of Management.
- Clayton P. Alderfer. (1969). *ERG Needs Model* from [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&couco=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&couco=true).
- Conbcah, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper & Row.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Gilmer. (1971). V.H.B. *Industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill. Good.
- Gilmer, B. Van Haller. (1975). *Applied Psychology: Adjustment in living and Work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Harrington Emerson. (1913). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4<sup>th</sup> ed). New York: Houghton Mifflin.
- John J. Rodwell, (2004). Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge- intensive industry. Macquarie Graduate School of Management. *Public Management Review*.
- Judge T.A. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407 from <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>.
- Lawler, Edward E. and Lyman W. Porter. (1967). *A Perspective on Behavior in Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, Edwin A. and Latham Gary P. (1990). *A Theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice – Hall.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brother.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3<sup>rd</sup> ed.). Illinois: Richard D. Irwin.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Robert V. Krejcie, Daryle W. Morgan. *Education and Psychological Measurement* (1970), 30,607-610 from <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>.



- Robert C. Liden and Y J. Wayne. (2014). *Servant leadership and service culture: Influence on individual and unit performance*. University of Illinois at Chicago.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen.
- Tois, H.L. and Carroll, SJ. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, W. H. (1980). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup>ed.). New York: Harper and Row.
- Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan and Juliana Johari. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance, *Journal of Management Development*, 22(8), 708-728 from <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>.





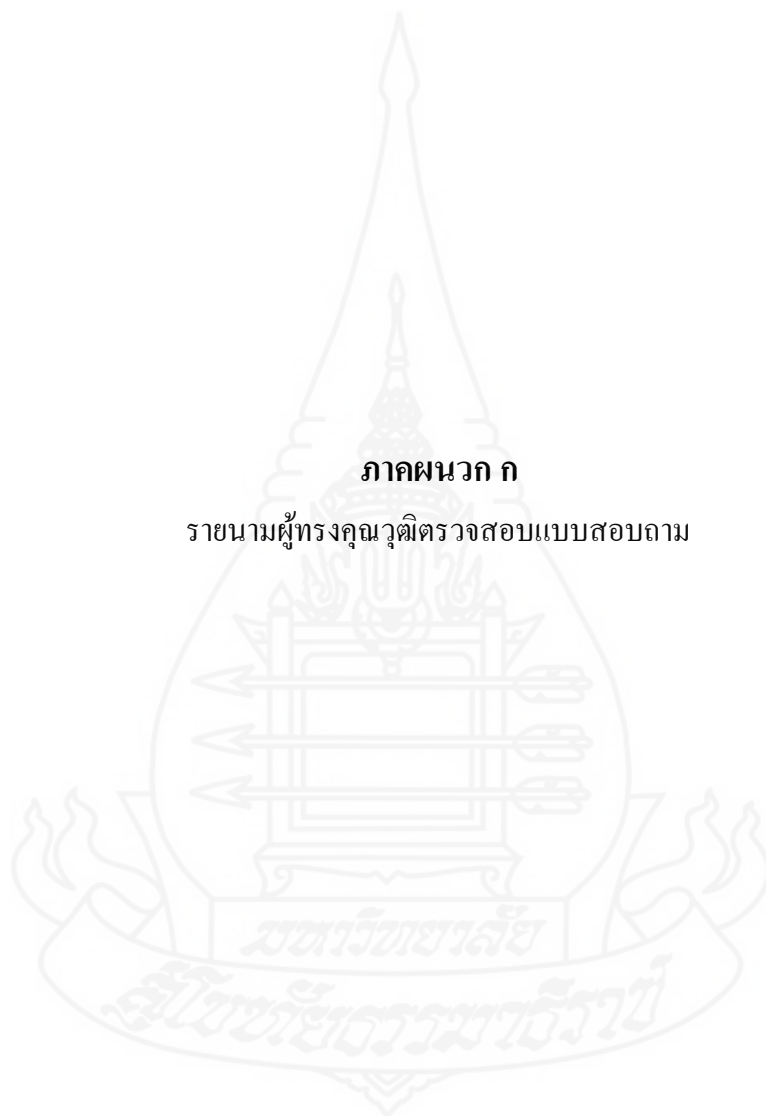
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

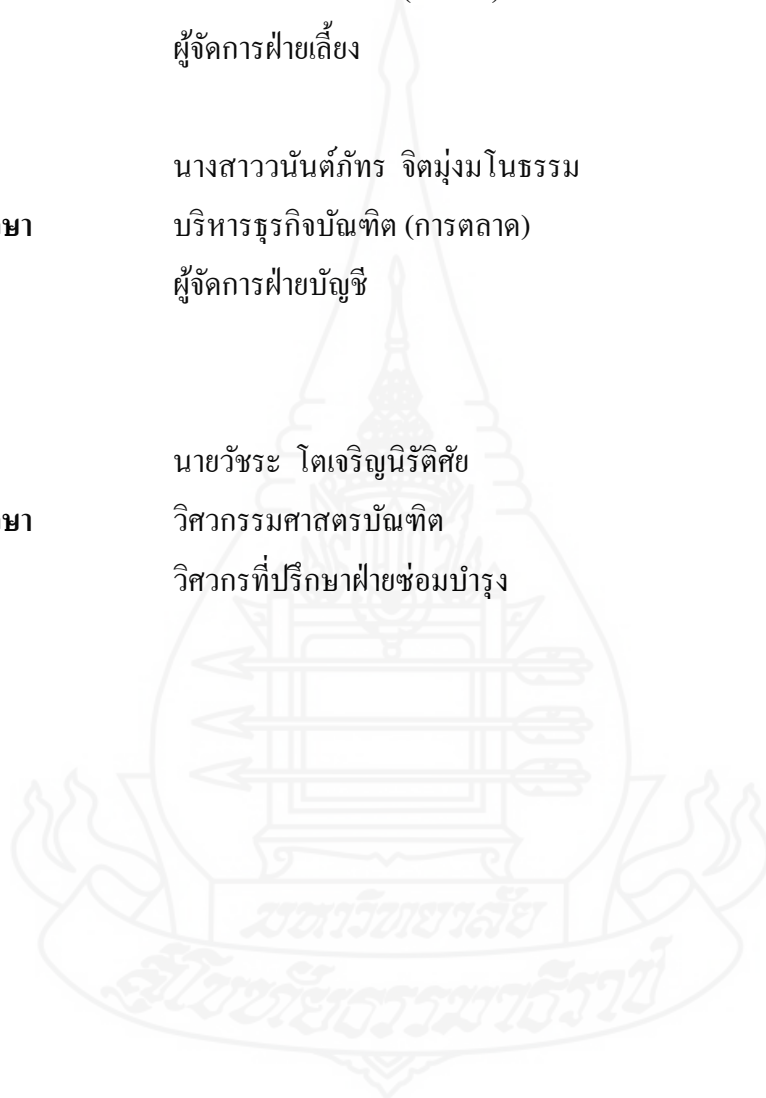
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ชื่อ	นายสาทิศ สายอากาศ
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายเลี้ยง
ชื่อ	นางสาวนันทภัทร จิตมั่งมโนธรรม
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี
ชื่อ	นายวัชระ โตเจริญนิติศัย
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
ตำแหน่ง	วิศวกรที่ปรึกษาฝ่ายซ่อมบำรุง



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัทท่าโสมฟาร์ม จำกัด	0.978

**Reliability** ค่าคอนบรคทั้งหมดคำถาม

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0.978</b>	50

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษามีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำเสนอสรุปในภาพรวมทั้งหมด ดังนั้น การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด เพื่อให้ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้องต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง  
บริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในระดับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษา โดยการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของท่านในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อตอบแบบสอบถาม

นางธัญญธร ช้างนะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

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. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)

3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. ระดับปริญญาตรี

3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 20,000 บาท

2. 20,000 - 25,000 บาท

3. 25,001-30,000บาท

4. 30,001 - 35,000 บาท

5. 35,001 - 40,000 บาท

6. มากกว่า 40,000บาท

6. อายุการทำงานกับบริษัท (นับจนถึงปัจจุบัน)

1. น้อยกว่า 3 ปี

2. 3 - 6 ปี

3. 7 - 9 ปี

4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
7. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวของท่านเอง					
9. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>2. ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ</b>					
10. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน					
11. คำชมที่ได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
12. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่นที่พบเห็นผลงานของท่าน					
<b>3. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
13. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามกำหนดเวลา					
15. หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จนอกเวลางานทำงานปกติ					
<b>4. ด้านลักษณะของงาน</b>					
16. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
18. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>					
19. ท่านมีส่วนร่วมและบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นทีม					
20. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่หน่วยงานจัดอย่างต่อเนื่อง					
21. ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>6. ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>					
22. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทาทความสามารถและน่าสนใจ					
23. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน					
<b>7. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
24. ท่านรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการศึกษา เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน					
26. ตำแหน่งงานของท่านนั้นมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>					
27. ท่านคิดว่าหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
28. ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงานไปบริษัทอื่น					
29. ท่านคิดว่าหน่วยงานจะจ้างท่านครบตามข้อตกลงสัญญาจ้างหรือจนเกษียณอายุงาน					
<b>9. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ</b>					
30. ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
31. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
32. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบให้					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>10. ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร</b>					
33. หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารที่ดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง					
34. ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี					
35. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร					
<b>11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
36. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่าง ไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
37. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ					
38. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน					
<b>12. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
39. ท่านรู้สึกว่าการจัดของค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
40. ท่านรู้สึกว่าการอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่านเพียงพอ และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ					
41. หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน					
<b>13. ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม</b>					
42. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน					
43. การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
44. ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัทฯ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด</b>					
45. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ					
46. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้					
47. ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
48. งานของท่านมีคุณภาพได้รับการยอมรับ					
49. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที					
<b>2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน</b>					
50. งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้					
51. งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร					
52. ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร					
<b>3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</b>					
53. ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด					
54. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
55. ท่านมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่					
56. ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง					



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางรัชฎญธร ช้างนะ
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤศจิกายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	บริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด จังหวัดตราด
ตำแหน่ง	ที่ปรึกษาบริษัท

