

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

นายสุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Motivation Factors Relating Performance of Employees
of Supalai Public Company Limited**

Mr. Sutthipong Kaewduanglek



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 ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นายสุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นายสุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก **รหัสนักศึกษา** 2593000769 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี (3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 95 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 76 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน และด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย (2) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี บริษัทควรจัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดอบรมเพิ่มเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่พนักงาน ควรส่งเสริมในด้านของการพัฒนาทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความเป็นผู้นำควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานและการฝึกด้านบุคลิกภาพให้เหมาะกับการเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ปทุมธานี

Independent Study title: Motivation Factors Relating Performance of Employees of Supalai Public Company Limited

Author: Mr. Sutthipong Kaewduanglek; **ID:** 2593000769;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

This study aims (1) to study the level of performance of employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province (2) to study the motivation factors that are related to the performance of employees of Supalai Company. Public Company Limited in Pathumthani Province (3) to provide guidance on how to improve the performance of employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province.

Population was 76 employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province. The study was done among the total population. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used in data analysis were mean, frequency, percentage, standard deviation. And Pearson's correlation coefficient.

The results of the study showed that (1) the level of performance of employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province was at a high level. When considering each aspect, it was found that the performance efficiency of the quality of work was the most. Followed by time Cost and cost And the final work quantity. (2) motivation factors that are related to the performance of employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province, overall picture was at moderate. (3) Recommendations to increase the performance of employees of Supalai Public Company Limited in Pathumthani Province, the company should arrange to have regular meeting for the operations problem reporting purposes, provide regular specific training courses to each line of staff. More suggestions on training courses were: general courses that can enhancing knowledge, skills development, creativity, and leadership especially modern management.

Keywords: Motivation factors, Performance efficiency, Supalai Public Company Limited, Pathumthani

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้คำแนะนำในการศึกษา ติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินการและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องให้กับผู้ศึกษามาโดยตลอดขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้ ขอขอบพระคุณ คุณสุรชัย วิจิตรวงศ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายก่อสร้างแนวราบ บริษัทสุภาลัย กรุงเทพ-ปทุมธานี คุณชัยภัค ทรัพย์รัมย์เย็นผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง บริษัทสุภาลัย กรุงเทพ-ปทุมธานีและคุณพิทักษ์ ช่วยโสม ผู้จัดการฝ่ายขายบริษัทสุภาลัย กรุงเทพ ปทุมธานีที่ให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านและหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) พนักงานในองค์กร และผู้ที่สนใจทุกท่าน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นได้ในอนาคต

สุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมุติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....	10
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน).....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	36
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	45
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	50
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการศึกษา.....	58
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	73
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	74
ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	76
ค เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (แบบสอบถาม).....	80
ประวัติผู้ศึกษา.....	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	36
ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	37
ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	37
ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	38
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นรายด้านและภาพรวม.....	39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสำเร็จของงาน.....	40
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ.....	41
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะงาน.....	42
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ.....	43
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน.....	44
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นรายด้านและภาพรวม.....	45
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพ.....	46
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านปริมาณงาน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านเวลา.....	48
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน.....	49
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี.....	50
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดง เป็นรายด้านและภาพรวม.....	51
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม.....	52
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม.....	53
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม.....	54
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.23 แสดงข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี.....	56

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านราคา ด้านคุณภาพ ด้านการให้บริการ การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกัน ในทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อถึงภาครัฐและภาคเอกชน หลายองค์การอาจประสบปัญหาด้านการจัดการภายในองค์การ เช่น องค์การต้องประสบกับปัญหาค่านิยมนของคนที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานบ่อย เพื่อเพิ่มประสพการณ์ เพื่อให้มีประสพการณ์ที่หลากหลาย ยิ่งสร้างปัญหาให้กับ องค์การต่างๆมากยิ่งขึ้นการที่องค์การจะประสพความสำเร็จได้นั้น ต้องเกิดจากระบบการบริหารใน ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความรักในองค์การจึงทำให้องค์การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอาจเกิดปัญหาแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานได้ องค์การจะอย่างไรเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้งานที่ได้ออกมาที่มีคุณภาพดีที่สุด การเสริมสร้างให้พนักงานปฏิบัติงานนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มคุณภาพปริมาณแล้ว ยังเน้นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีความสุข ความพึงพอใจและเต็มใจ ที่จะลงทุนลงแรงเพื่อให้ได้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าว คือ การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งองค์การควรให้ความสำคัญและสนใจในด้านนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในยุคที่มีการแข่งขันสูง โครงการบ้านจัดสรรได้พัฒนารูปแบบของที่อยู่อาศัยให้เกิดขึ้นอย่างมากเพื่อให้มีความหลากหลายในการเลือกซื้อ ในแต่ละองค์การมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองโดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้การก่อสร้างบ้านจัดสรรได้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค และทำให้ได้สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม ในขั้นตอนการผลิตสินค้าหรือการก่อสร้างบ้านจัดสรร จึงมีความ

ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพและได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ยากมากกว่าเดิม

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทพัฒนาที่ดินที่มีทั้งโครงการบ้านจัดสรรในแนวราบชานเมือง อาคารชุดซึ่งเป็นอาคารสูงใจกลางเมือง และโครงการต่างจังหวัด สืบเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ทำให้เกิดกระแสการสร้างบ้านเสร็จก่อนขาย เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจว่าซื้อบ้านแล้วได้บ้าน ประกอบกับอัตราดอกเบี้ยลดลง และการคุ้มครองผู้บริโภคเข้มงวดมากขึ้นและผู้ประกอบการบางรายนั้นสินค้ามีจุดอ่อนที่ไม่อยาก让客户ได้เห็นในระหว่างก่อสร้างบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) จึงได้เลือกใช้วิธีขายบ้านทั้งบ้านเสร็จและบ้านตั้งสร้างแต่จะขายบ้านสร้างใกล้เสร็จเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้ลูกค้าได้เห็นงานในระหว่างก่อสร้าง และมีความมั่นใจว่าบ้านจะสร้างเสร็จตามกำหนด ทั้งนี้เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ ที่ลูกค้าที่มีต่อ บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ต่อไปในอนาคตบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีมีพนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านการภายใต้แรงกดดันซึ่งเป็นอาจจะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมลดลง ทั้งนี้ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการได้

จากความสำคัญของปัญหาการจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

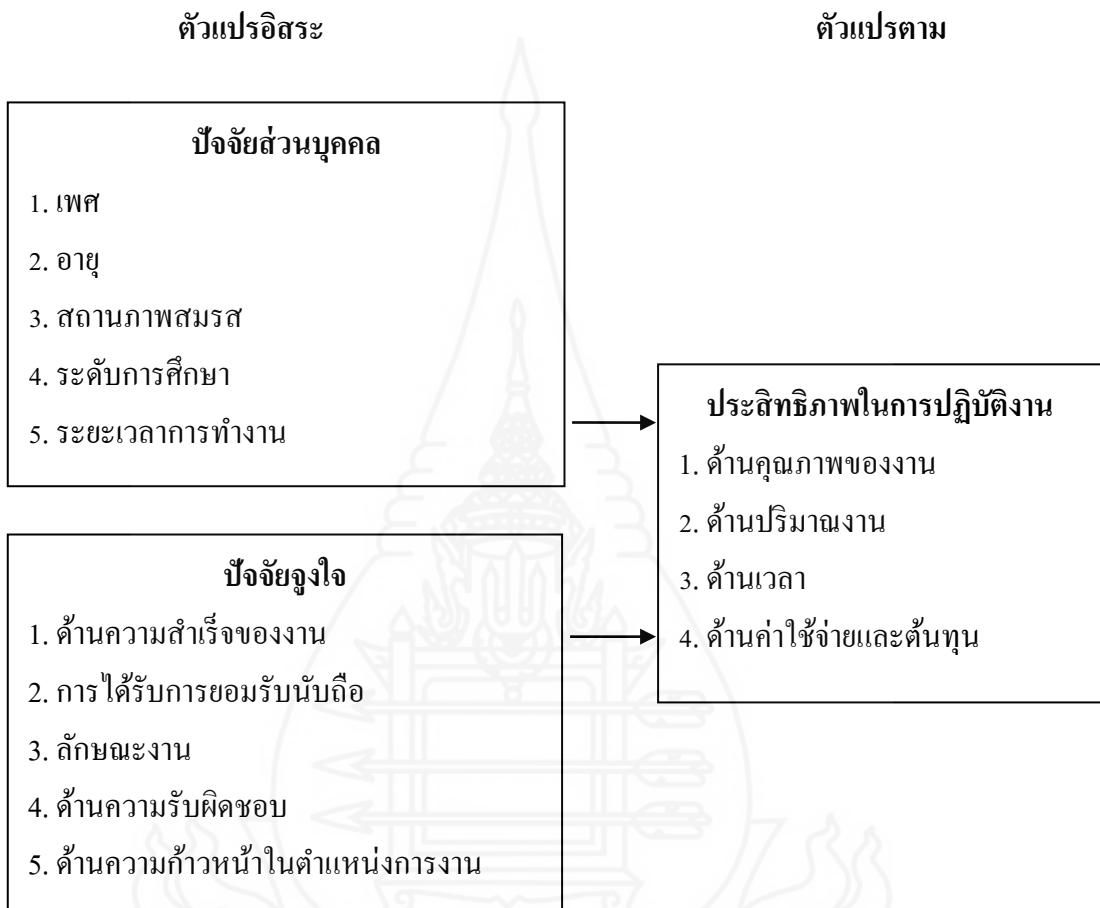
2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ที่ศึกษาแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน

5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 95 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือน ธันวาคม 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของผลของการปฏิบัติการที่ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน ประหยัดเวลาและเกิดผลประโยชน์สูงสุด

6.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจพนักงาน สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

6.3 พนักงาน หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

7.2 เพิ่มประสิทธิภาพให้กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

7.3 สามารถนำข้อมูลใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทาง ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายประสิทธิภาพ

เจเลีย อุปภา (2559 : 11) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในทางเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ ความประหยัดและความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน (เมธี ไพรัชิต, 2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Costs) ผู้ศึกษาเห็นว่าแนวความคิดของ Peterson and Plowman ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ครอบคลุมทุกมิติ และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาที่ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัติของงานหรือบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้ผลงานนั้นจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพที่สูง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการอีกด้วย ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีความเหมาะสมตามที่

กำหนดในแผนงานที่หน่วยงานกำหนดได้ไว้ ด้านเวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็วที่มีความเหมาะสมกับงานและผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรได้ต่ำกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้แต่ยังได้ผลงานตามที่ต้องการหรือการบริหารการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556: 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด โดยใช้ความพยายาม ความสามารถและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นมีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จทันเวลา โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ต้องตรงตามมาตรฐาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558: 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ 2 ส่วน คือผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน โดยผู้ที่ทำงานจะต้องมีแนวคิดหลายอย่างที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการสื่อสารภายในองค์กร ส่วนโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาจากการจัดโครงสร้างที่เน้นระบบหรือวิธีการทำงานและการจัดระเบียบที่เน้นเรื่องคนเพื่อสร้างความร่วมมือ

ดังนั้นประสิทธิภาพ หมายถึง หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลสำเร็จและบรรลุผลดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Harrington (1853, 1931 อ้างถึงใน ศักรินทร์ นาคเจือ, 2557: 29) ได้กำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ (The 12 Principles of Efficiency) ซึ่งจะเน้นที่การจัดสรรทรัพยากร อย่างเหมาะสมและขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its goals) ซึ่ง สรุปได้ดังนี้

1.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defines ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

1.2.2 ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถตลอดจนสร้าง ความแตกต่างโดยค้นคว้าหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้

1.2.3 คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ

1.2.4 วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้พนักงานเชื่อถือ ปฏิบัติตามกฎหมายและวินัยต่าง ๆ

1.2.5 มีความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสมแก่พนักงาน

1.2.6 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records)

1.2.7 มีความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2.8 มีมาตรฐานและตารางเวลา (Standard and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

1.2.9 สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้คืออยู่เสมอ

1.2.10 การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

1.2.11 มีคำสั่งปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2.12 การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้ รางวัลแก่พนักงานสำหรับการทำงานที่สำเร็จ

Hackman & Oldham (อ้างถึงใน ปกภณ จันทศาสตร์, 2557) ได้กล่าวว่า มิติของงานจะมีผลกระทบต่อสถานะของจิตใจของแต่ละบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งนำไปสู่สถานะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ ที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้น

2. ความเกี่ยวข้องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือ ได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันจนจบกระบวนการหรือได้ทำเพียงบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าอาจเป็นความสำคัญต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อบุคคลหรือองค์กร มีค่าต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสังคมอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสารเป็นจำนวนมาก

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ใช้ความคิดตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดการงานของตนเองได้

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง ว่าผลงานที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และประสบความสำเร็จหรือไม่ เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้ มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจและลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1) ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลที่ปฏิบัติงานจะรับรู้ว่าจะงานที่ได้ปฏิบัติไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2) ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตน

3) การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบผลลัพธ์จากงาน นั้น ๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง จะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบว่าผลของงานที่ตนปฏิบัติได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

Abraham Zaleanick and Other (อ้างถึงใน ศักรินทร์ นาคเจือ, 2557: 32) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้ามู่คณะ ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง หากมองคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพ

สูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

2.1 แนวคิดของแรงจูงใจ

ดอน เฮลริเกิล และคณะ (Don Hellrigal and Others 2001: 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นต้นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง และตามเป้าหมาย

เคธลิน อีเวอร์สัน (Kathleen Iverson 2001: 156) การจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

ประเสริฐ อุไร (2559: 17) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรม เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จได้โดยรับอิทธิพลจากการกระทำของบุคคลอื่น การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานให้ทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง

เฉลี่ย อุปภา (2559: 19) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลสามารถกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้มีพฤติกรรมที่เกิดความเชื่อมั่น เช่น การได้รับการยกย่อง ความผูกพันกับบุคคลอื่น ๆ หรือการประสบความสำเร็จ

Newstrom, 2005 อ้างถึงใน (ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2560: 20) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ชุดหรือกลุ่มแรงกดดันจากภายในและภายนอกของพนักงานที่จะเลือกกระทำอันจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกมา

เพียงขวัญ ต๊ะยานะ (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล มีความพยายามในการทำงาน ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล และการจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558: 11) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ทิศทางหรือทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556: 12) แรงจูงใจ คือ สิ่งที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ภายใต้พื้นฐานในด้านของความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายสูงสุดซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558: 7) แรงจูงใจ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคล โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุด โดยได้ผลงานมากที่สุดอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor, 1878-1901) ได้กล่าวถึง การจูงใจว่าเงินหรือรางวัลตอบแทนในรูปของเงินสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติตามต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้

เอลตัน มาโย (Elton Mayo) เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจบุคลากรเพียงอย่างเดียวที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่บุคลากร ปัจจัยอื่นๆ ก็มีความสำคัญต่อการจูงใจบุคลากรด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทักษะหน้าที่มีต่องาน เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีความต้องการหรือความพึงพอใจของมนุษย์ (Need/Content Theories of Motivation) การจูงใจในยุคเริ่มต้นให้ความสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางจิตใจ ความต้องการของมนุษย์จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง กลุ่มทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ให้ความสำคัญต่อความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เช่น มนุษย์แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ความต้องการของมนุษย์เหล่านี้จะไม่อยู่คงที่ที่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือช่วงเวลา ดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันอาจจูงใจรับต่อสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

2. กลุ่มทฤษฎีการจูงใจ (Process Theories of Motivation)

การจูงใจพยายามอธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลากรจะเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างไรในการทำงาน เช่น ขยันหรือไม่ขยันทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจในรางวัลหรือผลงาน กลุ่มทฤษฎีศึกษานี้ จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการจูงใจเชื่อว่ามนุษย์ตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมผ่านกระบวนการทางความคิด ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการจะเกิดขึ้น เมื่อกระบวนการทางความคิดว่ารางวัลตอบแทนหรือผลลัพธ์น่าพอใจ

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจูงใจให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางความคิด โดยเชื่อว่ามนุษย์ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถจูงใจทางความคิดของบุคคลากรได้ก็จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้

3. กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theories of Motivation)

เป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับกลุ่มทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่ม เนื่องจากกลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจพยายามอธิบายว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ ประเภทของการจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรการจัดให้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ โบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

กระบวนการของการจูงใจ

บุคคลากรจะทำงานให้เกิดผลดีตามความต้องการได้จำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งการจูงใจแสดงด้วยสมการดังนี้

$Performance = Ability \times Motivation$ จะอธิบายได้ว่า บุคคลากรไม่สามารถทำงานได้สำเร็จหากปราศจากความสามารถ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ แต่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ทำให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานในระดับสูง การจูงใจช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลากรพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความคาดหวังของตนเองและองค์การ

ความสำคัญของการจูงใจ

1) การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้า ชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2) การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3) การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4) การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่น ทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า บุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณใน การทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg, 1960)

(อ้างใน เกศรินทร์ งามเลิศ, 2559: 8) เป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรบริษัทแห่งหนึ่งของเมืองพิทส์เบิร์ก จึงได้ให้หลักการของทฤษฎีสองปัจจัยเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ได้มุ่งมั่นในการเพิ่มระดับความพึง

พอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกปัจจัยนี้อีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)* ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ย่อมจะรู้สึกถึงความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงานที่สำเร็จอย่างยิ่งทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อไป

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition for Achievement)* คือ การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ และมีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นการสื่อถึงพนักงานให้มีความรู้สึกที่ว่า เมื่อตนปฏิบัติงานสำเร็จจะมีคนยอมรับในผลงานของตน

(3) *ลักษณะงาน (The work itself)* คือ ลักษณะของตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน จะรู้สึกได้ว่างานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ มีความสำคัญ มีคุณค่า และมีความท้าทาย สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงาน ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ในทางทฤษฎีเชื่อว่าพนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

(4) *ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)* ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของตน การได้รับเกียรติและความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ โดยสนใจที่ผลลัพธ์ การให้สิทธิ์เปิดกว้างทางด้านความคิด ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

(5) *การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement)* พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

(6) *ความก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth)* การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตของพนักงานก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2) *ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors)* คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ ในองค์กรช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ปัจจัยปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน (Salary) หากค่าตอบแทนมีความไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งในบางองค์กรจะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสมตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหากเข้ากันไปจะเป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงานด้วยเช่นกัน

(2) นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนโยบายและการบริหารนี้ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มเกิดความพึงพอใจมากขึ้นหรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นเช่นกัน

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ในทางบวกต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกันก็ย่อมสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่เป็นไปในทางด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่างคนต่างเอาตัวรอด การทับถมเพื่อนร่วมงาน การเอารัศเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความเป็นมิตรภาพทำให้คับข้องใจ จะเป็นผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีกับองค์กรในทางตรงกันข้าม

(4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในส่วนของบรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานมีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อตัวบุคคล ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรักองค์กรมากขึ้น

(5) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยการควบคุมดูแลของหัวหน้างานในองค์กร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่สามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้และต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) สถานภาพในการทำงาน (Status) องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่ การงานหรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร การมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพื่อให้พนักงานเกิดความ

พึงพอใจที่มีต่อองค์กร เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกหรือหลายระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(7) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการขององค์กรไม่ควรนำมาใช้ในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุของพนักงาน

2.3.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow 1970 อ้างใน (วิวัฒน์ แสงเพชร, 2558) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับชั้นดังนี้

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้ตนเองมีชีวิตรอด ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ในความต้องการขั้นแรกองค์กรมักจะตอบสนองความต้องการให้บุคลากรโดยการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการ เครื่องแบบการทำงาน รวมถึงจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ปราศจากภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น ในด้านความปลอดภัยจะเห็นได้ว่าทุกองค์กรจะจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลการประกันภัย ส่วนด้านความมั่นคงพนักงานมีความต้องการความมั่นคง เนื่องจากในบางสภาวะการณ์อาจเกิดความไม่แน่นอน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การออกจากงานทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งขาดสถานะทางสังคม ด้วยเหตุนี้องค์กรจะต้องตอบสนองแก่พนักงานด้วยสัญญาจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นใจทั้งสองฝ่ายคือสัญญาข้อตกลงจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว การจัดทำข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานหรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นแรกและขั้นที่สองแล้ว ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ การเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ เกิดความอยากคบหา หรือผูกมิตรกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนได้รับมิตรภาพจากจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน

รวมถึงการยอมรับและการให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ดังนั้นองค์กรต้องตอบสนองความต้องการด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน โดยคำนึงถึงความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) มีความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม มีความสำคัญ มีความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการดำรงตำแหน่งที่สำคัญรวมทั้งการมีห้องทำงานที่สวยงามเหมาะสม หรือมีโอกาสได้ใกล้ชิดพูดคุยกับบุคคลสำคัญ มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ หากผลงานของตนได้รับการยอมรับควรจะมีการชมเชย เป็นต้น

5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) เป็นความปรารถนาในการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในระดับที่สูงที่สุด

2.3.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory)

นักจิตวิทยา เคย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1960) ได้พัฒนาทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎีนี้จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น จัดเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีโบนัส รวมถึงทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากการทำงาน การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงานอย่างถูกต้อง

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับ สูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้นและมีหน้าที่การงานสูงขึ้นจึงเป็น โอกาสที่จะทำให้พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างดี

2.3.4 ทฤษฎีความหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความเห็นว่าการทำงานที่จูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่มีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่บุคคลต้องการเพราะทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าแม้จะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้างานก็ไม่เคยสนใจ ดูแลยกย่อง จึงเป็นไปได้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็ไม่มีความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับ ซึ่งมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1) ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการตำหนิจาก

ผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4) สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และระดับที่สองตามทัศนคติของ Vroom นั้น สื่อกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

Victor Vroom ซึ่งให้เห็น ความคาดหมาย และความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจ หรือความคาดหมายเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการ เลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมากแต่ไม่มีความเชื่อว่า เขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับตัวพนักงานแรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

2.3.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่อาจรับรู้ว่ามีเสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น บุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น

ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาได้รับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตนเขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขาได้รับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงาน พบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือ ได้รับผลตอบแทนเท่ากัน แต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้นการเปรียบเทียบตัวเองกับบุคคลอื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ

1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานได้รับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาหรือประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2) ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดได้รับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน ลดตัวป้อน ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้งพักครั้งละนาน ๆ

3) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อ พนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้คือเพิ่ม ตัวป้อน ลดผลตอบแทน

2.3.6 ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรง ของนักจิตวิทยา บี เอฟ สกินเนอร์ (B. F. Skinner, 1960) ได้นำเสนอการใช้การเสริมแรงเพื่อการจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ทำพฤติกรรมซ้ำหรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมองการเสริมแรงเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เป็นการให้ผลตอบแทนในสิ่งที่บุคคลอยากได้ เช่น เงิน ค่ายกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มสวัสดิการ การให้วันหยุด เป็นต้น เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ต่างๆ

2) การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) เป็นการไม่ให้ผลตอบแทนที่บุคคลไม่อยากจะ โดยมีการกำหนดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ต้องไม่กระทำและบทลงโทษต่างๆ เช่น ไล่ออก ตัดเงินเดือน ตักเตือน โดยที่หากบุคคลกระทำแต่พฤติกรรมพึงประสงค์ ก็จะไม่ให้ผลตอบแทนทางลบแก่ผู้นั้น

สกินเนอร์และคณะได้นำเสนอวิธีการให้การเสริมแรง (schedule of reinforcement) ไว้ 5 แบบ ได้แก่

1) การให้อย่างต่อเนื่อง (continuous reinforcement) เป็นการให้การเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่ทำพฤติกรรมที่กำหนดไว้

2) การให้ตามปริมาณงาน (Fixed Ratio) เป็นการให้การเสริมแรงตามปริมาณงานที่บุคคลกระทำ หรือการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นชิ้น เช่น ยกของได้ชิ้นละ 10 บาท ยกของไป 30 ชิ้นก็จะได้ 300 บาท หากต้องการผลตอบแทนมากก็จะทำงานมาก หากมีความต้องการไม่มากก็จะกระทำเพียงเท่าที่ความต้องการเท่านั้น

3) การให้ตามระยะเวลา (Fixed Interval) เป็นการให้การเสริมแรงเมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ตามระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ทุก 2 สัปดาห์ ทุกเดือน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมในระดับคงที่ และจะแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ได้ให้เกิดขึ้นมากในช่วงใกล้วันรับค่าตอบแทน

4) การให้ตามปริมาณงานยืดหยุ่น (Variable Ratio) เป็นการให้ตามปริมาณงานแต่ไม่กำหนดตายตัว โดยอาจพิจารณาในด้านคุณภาพร่วมด้วย เช่น พนักงานขายนำเสนอสินค้ากับลูกค้า 10 ราย อาจขายได้ 1 ราย หรือ 5 รายก็ได้ โดยยิ่งกระทำมากก็มีโอกาสได้ผลตอบแทนมากขึ้น

5) การให้ตามระยะเวลายืดหยุ่น (Variable Interval) เป็นการให้การเสริมแรงโดยให้ตามเวลาแต่ไม่มีการกำหนดแน่นอน อาจให้หรือไม่ให้ก็ได้ เช่น จ่ายเป็น 3 เดือนบ้าง 6 เดือนบ้าง เป็นการจูงใจให้บุคคลทำพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง โดยไม่อาจคาดเดาได้ว่าจะได้รับผลตอบแทนเมื่อใด เช่น การให้รางวัลกับพนักงานดีเด่นเฉพาะในวาระพิเศษเท่านั้น

2.3.7 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ โดยมีได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีและสำเร็จดังผลตามที่ตั้งไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่น ๆ สำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความเจริญรุ่งเรืองและเติบโตได้รวดเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test, TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราว

เกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทาง เพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้ คือ

(1) งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนของบุคคลมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

(2) ความต้องการงานที่มีระดับพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินความสามารถของตัวบุคคล

(3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้ทำให้ตัวบุคคลมีความก้าวหน้าในงานที่พิสูจน์ถึงความสามารถได้

3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน)

บริษัทสุภาลัย จำกัด (SUPALAI CORPORATION LIMITED) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2532 โดยเริ่มประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในลักษณะเป็นที่อยู่อาศัยและเพื่อการพาณิชย์อย่างเป็นทางการโดยมีทุนจดทะเบียน 100,000,000 บาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) ในระยะแรกได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการสร้างบ้านเดี่ยว และทาวน์เฮ้าส์ในลักษณะ โครงการบ้านจัดสรรในเวลาต่อมา จึงขยายธุรกิจสู่โครงการอาคารชุด อาคารสำนักงานริสอร์ทและโรงแรม โดยมีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจที่สำคัญของบริษัท ดังนี้ คือ

1. พัฒนาที่ดินทุกรูปแบบ ทั้งที่อยู่อาศัยในรูปแบบบ้านจัดสรร อาคารชุดพักอาศัย อาคารสำนักงาน และศูนย์การค้า
2. ค่าที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งเช่า หรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์
3. ยึดถือในการสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาสังคม ทั้งทางตรง และทางอ้อม

ความหมายของคำว่า สุภาลัย แปลว่า สถานที่ที่อยู่นิ่งเป็นมงคล เป็นคำสนธิมาจากศุภ แปลว่า ความดีงาม ความเจริญ ความเป็นมงคล และคำว่าอาลัย แปลว่า ที่อยู่ ที่พักอาศัย

วิสัยทัศน์ คือ ผู้นำด้านพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในการสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มภารกิจ คือ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อผลประโยชน์ที่ดีและเติบโตอย่างยั่งยืน

ในปี พ.ศ. 2535 บริษัทสุภาลัย จำกัด ได้เป็นบริษัทมหาชน มีทุนจดทะเบียน 1,000 ล้านบาท โดยใช้ชื่อว่า บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) หรือ SUPALAI PUBLIC COMPANY LIMITED

เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2536 บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ได้นำหุ้นสามัญเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หุ้นของบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ภายใต้ตัวอักษรย่อของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่า SUPALI (ปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็น SPALI) ได้เข้าทำการซื้อขายอย่างเป็นทางการในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจนถึง ณ ปัจจุบัน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ยังคงนโยบายที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านที่อยู่อาศัย ด้วยประสบการณ์ในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นานกว่า 19 ปี

ปรัชญาการบริหารของบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) เพื่อสังคมคุณภาพของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) จึงตั้งมั่นในการสร้างสรรค์ที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพ พัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดเวลา พัฒนาสังคมให้มีความปลอดภัย และอบอุ่น มีพัฒนาการบริการที่ดีด้วยความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า โดยยึดมั่นในปรัชญาการบริหารงานแนวความคิดปรัชญาในการทำธุรกิจของสุภาลัย (ประทีป ตั้งมติธรรม) คำขวัญการกำกับดูแลกิจการที่ดี (GREAT)

G (Good) คือ การคิดดี พุทธิ ทำดี เป็นพื้นฐานการคิดบวก สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาในงานช่วยลดความขัดแย้ง ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ

R (Responsibility) คือ การมีจิตสำนึกต่อการกระทำ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการดำเนินธุรกิจอย่างเต็มความสามารถ การเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถอยู่เสมอ

E (Equitable Treatment & Ethics) คือ การปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ยึดมั่นในคุณธรรม และดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเป็นสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อหรือความคิดเห็นทางการเมือง

A (Accountability) คือ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ด้วยการเอาใจใส่ สำนึกระลึกและปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รับผิดชอบ พร้อมยอมรับผลจากการกระทำต่าง ๆ อย่างกล้าหาญ ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

T (Transparency) คือ ความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบได้ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยเจตนารมณ์อันบริสุทธิ์ มีหลักฐานการอ้างอิงสามารถตรวจสอบชี้แจงได้

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและการพาณิชย์ เกิดโครงการที่อยู่อาศัยของสุภาลัยอยู่ภายใต้แนวความคิดการสร้างสรรคที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพเพื่อสังคมคุณภาพ ด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือแบบบ้านอย่างต่อเนื่อง การใช้วัสดุก่อสร้างที่มีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการบริการที่ดีทั้งก่อนและหลังส่งมอบสินค้า และให้ความสำคัญ พัฒนาสังคมให้มีความปลอดภัยและอบอุ่น เพื่อสร้างความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เป็นผู้ดำเนินการและเป็นเจ้าของโครงการบ้านอยู่อาศัยประเภท บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮ้าส์ และอาคารชุดในหลายทำเลทั่วเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงต่างจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่แตกต่างกัน จะเน้นตลาดกลุ่มลูกค้าผู้มีรายได้อันกลางถึงระดับสูง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงการปัจจุบันและก่อสร้างบ้านที่อยู่ระหว่างดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งมอบให้แก่ลูกค้าตามกำหนด เพื่อสร้างการจดจำในตราสินค้าของกลุ่มบริษัท ภายใต้ชื่อ “สุภาลัย” จะใช้เป็นชื่อนำหน้าโครงการต่าง ๆ ทุกโครงการ ตามด้วยชื่อลักษณะหรือรูปแบบโครงการที่แตกต่างกัน ออกไปตามกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย นอกจากนี้บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ยังเป็นผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทอาคารสำนักงาน ให้เช่า โดยเน้นทำเลที่เป็นแหล่งธุรกิจการค้า อีกทั้งบริษัทย่อยยังดำเนินธุรกิจบริหารโครงการอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งบริหารจัดการโรงแรมและสถาน

พักตากอากาศอีกด้วย สถานภาพปัจจุบันของบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จึงมีการเติบโตขึ้นอยู่ในระดับแนวหน้าของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด บุคลากรจำนวน 120 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือด้านคุณภาพงาน (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านงานที่ท้าทายส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานประจำ บริษัท เอจซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 204 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) และสถิติ

ที่ใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจูงใจ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

เมธี ไพรชิต (2556) ได้ศึกษา การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานของ บริษัท สุธานี จำกัด ในปี 2557 จำนวน 121 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง (3) ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย (4) ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง (5) ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย (6) ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง และ (7) ปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงานและอายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ

พนักงานบริษัท ชัน ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 70 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One -Way ANOVA) และการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัน ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัท ชัน ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัย สมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t-Test, ANOVA และ Enter Regression ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือ ปวส ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าวจตุจักร จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำ บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิธีการสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทสุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 95 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ ตุลาคม 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทสุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 76 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์โดยใช้แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ปัจจัยในด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิต

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 2 ตามระดับความสำคัญ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับของ เบสต์ (Best 1977: 14) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง การจูงใจพนักงานในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง การจูงใจพนักงานในระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง การจูงใจพนักงานในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง การจูงใจพนักงานในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง การจูงใจพนักงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 3 ตามระดับความสำคัญใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับของเบสท์ (Best 1977: 14) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 นำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงว่าได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือ ดัชนีความเหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.933 สรุปได้ว่า แบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

2.2.3 ทดลองนำแบบสอบถามไปใช้ Try Out หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) เท่ากับ 0.921 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่ใช้สอบถามพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยตรงจำนวน 76 ชุด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นข้อมูลในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

โดยการ รวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการใช้แบบกลุ่มตัวอย่างศึกษา จำนวน 76 ชุด โดยแจกให้กับทุกคนด้วยตนเอง และได้ชี้แจงให้กับผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 76 ชุด ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ประมวลผล

3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้วอภิปราย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สัญลักษณ์ (r) เป็นการบอกถึงระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ $+1$ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่ถ้าสหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย การพิจารณาระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998: 118)

ค่า (r) อยู่ในช่วง $0.90 - 1.00$ คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า (r) อยู่ในช่วง $0.70 - 0.90$ คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า (r) อยู่ในช่วง $0.50 - 0.70$ คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า (r) อยู่ในช่วง $0.30 - 0.50$ คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่า (r) อยู่ในช่วง $0.00 - 0.30$ คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 76 ชุด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการศึกษาเพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานจะวิเคราะห์โดยการหาอัตราร้อยละจะแสดงดังตารางที่ 4.1-4.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	54	71.10
หญิง	22	28.90
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.10 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.90

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	0	0.00
21– 30 ปี	46	60.50
31 – 40 ปี	16	21.10
41 – 50 ปี	11	14.50
50 ปีขึ้นไป	3	3.90
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.10 และส่วนที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 และน้อยที่สุดมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.90

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	49	64.50
สมรส	23	30.30
หม้าย	2	2.60
หย่าร้าง	2	2.60
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหม้ายและหย่าร้างเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	10.50
ปริญญาตรี	56	73.70
ปริญญาโท	12	15.80
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.70 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.80 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	7	9.20
2 – 5 ปี	45	59.20
6 – 10 ปี	15	19.70
มากกว่า 10 ปี	9	11.80
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80 และส่วนน้อยที่สุดระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์ โดยการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะแสดงในตารางที่ 4.6 – 4.11

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การงูใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	0.59	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.69	มาก	2
3. ด้านลักษณะงาน	3.68	0.68	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.57	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.63	0.71	มาก	5
ภาพรวม	3.74	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับการงูใจมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับการงูใจมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.59) รองลงมาอันดับสอง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.69) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ อย่างชัดเจน	4.11	0.81	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่วางไว้	3.93	0.64	มาก	3
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.75	0.66	มาก	4
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	4.16	0.95	มาก	1
ภาพรวม	3.99	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.95) รองลงมาอันดับสอง คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัทศุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับ
1. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.51	0.95	มาก	4
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.81	มาก	2
3. เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.97	0.85	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่	3.67	0.91	มาก	3
ภาพรวม	3.74	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก คือ เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.85) รองลงมาอันดับสอง คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไว้ชัดเจน	3.59	0.98	มาก	4
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถ ของท่าน	3.79	0.77	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ	3.70	0.91	มาก	2
4. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.66	0.86	มาก	3
ภาพรวม	3.68	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.77) รองลงมาอันดับสอง คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.91) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและ รับผิดชอบ	4.01	0.86	มาก	1
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่	3.63	0.91	มาก	2
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติ มาก่อน	3.59	0.88	มาก	3
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้	3.46	0.81	มาก	4
ภาพรวม	3.67	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.86) รองลงมา อันดับสอง คือ . ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อย่างเป็นธรรมชาติ	3.58	0.85	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.76	0.95	มาก	1
3. ท่านได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถอยู่ สม่ำเสมอ	3.51	0.96	มาก	4
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	3.67	0.87	มาก	2
ภาพรวม	3.63	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.95) รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.87) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาคั้งนี้ วิธีวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.16

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีเป็นรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.78	0.56	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.58	0.60	มาก	4
3. ด้านเวลา	3.66	0.58	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	3.61	0.66	มาก	3
ภาพรวม	3.66	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีระดับประสิทธิภาพมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.56) รองลงมาอันดับสอง คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.58) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนและถูกต้อง	3.78	0.70	มาก	3
2. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง	3.91	0.73	มาก	1
3. ผลสำเร็จของงานที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.80	0.78	มาก	2
4. ผลสำเร็จของงานที่ได้มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้	3.63	0.71	มาก	4
ภาพรวม	3.78	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับประสิทธิภาพมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.73) รองลงมา อันดับสอง คือ ผลสำเร็จของงานที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) และอันดับสุดท้าย คือ ผลสำเร็จของงานที่ได้มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.46	0.86	มาก	4
2. ท่านมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน ที่กำหนดไว้	3.64	0.76	มาก	2
3. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	3.71	0.73	มาก	1
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณงานสูงกว่ามาตรฐาน ที่กำหนดไว้	3.51	0.82	มาก	3
ภาพรวม	3.58	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก
($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพมากเป็นลำดับแรก คือ
ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.73) รองลงมา
อันดับสอง คือ ท่านมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76)
และอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านเวลา

ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ท่านมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.70	0.85	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	3.76	0.71	มาก	1
3. ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จก่อนเวลา	3.58	0.74	มาก	4
4. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.59	0.90	มาก	3
ภาพรวม	3.66	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.71) รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จก่อนเวลา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน

ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ	3.63	0.80	มาก	2
2. ท่านให้ความสำคัญในการช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน	3.53	0.84	มาก	4
3. ท่านสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า				
4. ท่านสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นเพื่อลดต้นทุนรวม ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.73	มาก	1
	3.57	0.82	มาก	3
ภาพรวม	3.61	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลัย
จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก
($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพมากเป็นลำดับแรก คือ
ท่านสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.73) รองลงมา
อันดับสอง คือ ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80) และอันดับ
สุดท้าย คือ ท่านให้ความสำคัญในการช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน จะแสดงในตารางที่ 4.17 - 4.22

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	0.645**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.461**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านลักษณะงาน	0.545**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.401**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.415**	0.000	ระดับต่ำ
รวม	0.679**	0.000	ระดับปานกลาง

** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.645$) ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.545$) และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.401$)

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีแสดงเป็นรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความสำเร็จของงาน		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพ	0.551**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านปริมาณงาน	0.561**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านเวลา	0.526**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	0.422**	0.000	ระดับต่ำ
รวม	0.645**	0.000	ระดับปานกลาง

** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.645$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.561$, $r = 0.551$, $r = 0.526$) ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.422$)

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีแสดงเป็นรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพ	0.430**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านปริมาณงาน	0.298**	0.009	ระดับต่ำมาก
ด้านเวลา	0.440**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	0.310**	0.006	ระดับต่ำ
รวม	0.461**	0.000	ระดับต่ำ

** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.461$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพและด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.440$, $r = 0.430$, $r = 0.310$) ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.298$)

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านลักษณะงาน		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพ	0.269*	0.019	ระดับต่ำมาก
ด้านปริมาณงาน	0.501**	0.000	ระดับปานกลาง
ด้านเวลา	0.498**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	0.453**	0.000	ระดับต่ำ
รวม	0.545**	0.000	ระดับปานกลาง

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.501$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.498$, $r = 0.453$) ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.269$)

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้าน และภาพรวม

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความรับผิดชอบ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพ	0.356**	0.002	ระดับต่ำ
ด้านปริมาณงาน	0.256*	0.025	ระดับต่ำมาก
ด้านเวลา	0.403**	0.000	ระดับต่ำ
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	0.270*	0.018	ระดับต่ำมาก
รวม	0.401**	0.000	ระดับต่ำ

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.403$, $r = 0.356$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.270$, $r = 0.256$)

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี แสดงเป็นรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพ	0.162	0.162	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงาน	0.401*	0.000	ระดับต่ำ
ด้านเวลา	0.354**	0.002	ระดับต่ำ
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน	0.383*	0.001	ระดับต่ำ
รวม	0.415**	0.000	ระดับต่ำ

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.415$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.401$, $r = 0.383$, $r = 0.354$) ตามลำดับและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน ผู้ตอบ	คิดเป็นร้อยละ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2	2.63
ด้านลักษณะงาน	7	9.21
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	12	15.79
ด้านอื่นๆ	3	3.95

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามสามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ในปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรจัดอบรมเพิ่ม เพื่อเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน เกี่ยวกับเรื่องที่จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานง่ายขึ้นและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอย่างเข้มข้นของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรเพิ่มการอบรมด้านระบบไฟฟ้าในครัวเรือนสำหรับสายงานก่อสร้าง

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรเพิ่มการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานและเพิ่มทักษะความสามารถแก่พนักงาน

บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีการประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

2) ด้านลักษณะงาน

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีมีความท้าทายของงานค่อนข้างต่ำ อาจเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบของระดับปฏิบัติการมีหน้าที่รับผิดชอบน้อย จึงไม่ค่อยได้บริหารต้นทุนค่าใช้จ่าย ในส่วนการบริหารจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีวางแผนงานของแต่ละบุคคล พนักงานปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีการวางแผนให้ชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความเป็นผู้นำของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถพัฒนาขึ้นไปเป็นผู้บริหารได้ในอนาคต

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรมีการจัดประชุมแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงาน และเปิดกว้างให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ กล่าวออกปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้ทราบและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

4) ด้านอื่นๆ

(1) ด้านที่พักอาศัย

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรมีสวัสดิการที่พักสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นการลดภาระแก่พนักงาน

(2) ด้านอัตราค่าจ้างค่าตอบแทน

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรจัดให้มีความเหมาะสมกับเนื้องานที่ทำและคำนึงถึงค่าครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

(3) ด้านความสุขของพนักงาน

บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีควรจัดกิจกรรมหรือสันทนาการร่วมกันในทีมงาน เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเป็นกันเองในหมู่พนักงาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ดังหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 95 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2561) โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ ที่ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวน 76 ชุด โดยมีการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

2) ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยได้ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด ของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) หาค่าเฉลี่ยความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

(2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

(3) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

(4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

1.3 ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนมีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20

1.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดปทุมธานี

ผู้ศึกษาทำการศึกษาปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีโดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg มาบูรณาการ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปภาพรวมอยู่ในระดับการจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับการจูงใจมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย

1) ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.95) รองลงมาอันดับสอง คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.66)

2) ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.85) รองลงมาอันดับสอง คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.95)

3) ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.77) รองลงมาอันดับสอง คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.91) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.98)

4) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.86$) รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.91$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้ ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.81$)

5) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.95$) รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.87$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.96$)

1.3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman) มาบูรณาการใช้ในการวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน และด้านปริมาณงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย พิจารณารายด้านสรุปผล ดังนี้

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.73$) รองลงมาอันดับสอง คือ ผลสำเร็จของงานที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.78$) และอันดับสุดท้าย คือ ผลสำเร็จของงานที่ได้มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.71$)

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.73) รองลงมาอันดับสองคือ ท่านมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76) และอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.86)

3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.71) รองลงมาอันดับสองคือ ท่านมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จก่อนเวลา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.74)

4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.73) รองลงมาอันดับสองคือ ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านให้ความสำคัญในการช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.84)

1.3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.461$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.440$, $r = 0.430$, $r = 0.310$)

ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.298$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.501$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนมีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.498$, $r = 0.453$) ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.269$)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.403$, $r = 0.356$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.270$, $r = 0.256$)

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.415$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.401$, $r = 0.383$, $r = 0.354$) ตามลำดับและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา การทดสอบสมมติฐาน และการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี มีผลดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด ปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยในตัวพนักงานที่จะช่วยสร้างผลงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จงานของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านสามารถจูงใจพนักงานได้มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จูติพงษ์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ภูมิศึกษาบริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริการ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด ปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ได้วางนโยบายเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องในแต่ละส่วนงาน โดยถึงความสำคัญในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน และด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา จูติกุณรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนการวางผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการ

ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ภูมิศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าระดับประสิทธิภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา โดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านคุณภาพงาน มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2.3 ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในด้านของลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากนำผลการวิจัยไปใช้

1) พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี เป็นพนักงานเพศชาย อายุ 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานมาแล้ว 2 -5 ปี ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานในกลุ่มนี้ ซึ่งพนักงานในกลุ่มดังกล่าวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว ว่องไวและมีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นเดียวกันจะสามารถเข้าใจและตอบสนองได้ดี

2) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี บริษัทต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้าน โดยปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากที่สุด โดยเน้นการจัดฝึกอบรม เพื่อให้

พนักงานมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพื่อที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ด้านความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบครอบคลุมหมายงานให้พนักงานใช้ความคิดการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้านลักษณะงานครอบคลุมหมายงานที่ทำทนายและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายควรมีการให้รางวัล การชมเชยแก่พนักงาน ด้านความสำเร็จของงานควรมีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในที่ทีมงานอย่างชัดเจน เพื่อที่พนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานให้ไปถึงเป้าหมายโดยพร้อมกัน และควรใส่ใจปัจจัยในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน และด้านความสุขของพนักงาน เป็นต้น

3) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี บริษัทควรให้ความสำคัญแก่พนักงานเพื่อให้ประสิทธิภาพในแต่ละด้านเพิ่มมากขึ้น โดยเน้นในส่วนของคุณภาพงานเป็นอันดับแรก การมอบหมายงานให้แก่พนักงานจะต้องมีความเหมาะสม ไม่มากจนเกินความสามารถของบุคคล พนักงานจะต้องมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้และเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน และรองลงมาเป็นด้านของค่าใช้จ่ายและต้นทุน บริษัทควรฝึกให้พนักงานตระหนัก และเห็นความสำคัญของการช่วยกันควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กร มีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานและมีการจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และประสิทธิภาพในด้านเวลา บริษัทควรลดขั้นตอนในการทำงานให้น้อยลงเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีการทำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัล มีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

4) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี สรุปผล ดังนี้

(1) ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เนื่องจากการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หากมีความผิดพลาดอันเกิดจากการปฏิบัติงานควรมีการจัดประชุมเพื่อแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงานและช่วยกันหาวิธีการแก้ไข เปิดกว้างให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ กล่าวบอกปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้ทราบและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตได้

(2) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน

เนื่องจากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีในด้านลักษณะงาน การปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ที่พนักงานได้รับความผิชอบต่างกันอาจมีความท้าทายของงานก่อนข้างต่ำ หรืออาจเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบของระดับปฏิบัติการมีหน้าที่รับผิดชอบน้อย จึงไม่ค่อยได้บริหารเกี่ยวกับต้นทุนค่าใช้จ่าย เพราะในส่วนของบริหารจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจะทำหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

การปฏิบัติงานในด้านแผนงานของพนักงานแต่ละบุคคล พนักงานปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการวางแผนให้ชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม เช่น การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือลำดับขั้นหรือฟังก์ชัน เพราะบางครั้งมีงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติเกินจากตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่

บริษัทควรมีจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอย่างเข้มข้นของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น หลักการก่อสร้างอาคารถูกต้องตามมาตรฐานและถูกต้องตามกฎหมายสำหรับสายงานวิศวกรรม ควรเน้นการอบรมด้านระบบไฟฟ้าในครัวเรือนสำหรับสายงานก่อสร้างเพื่อให้ได้คุณภาพงานก่อสร้างที่ดีมากขึ้น หรือหลักการขายที่ถูกต้องและสามารถดึงดูดลูกค้าได้อย่างดีสำหรับสายงานขายและการตลาด และควรเพิ่มการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมโปรแกรมคอมพิวเตอร์แก่พนักงานทุกคน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติและช่วยเพิ่มทักษะความสามารถแก่พนักงานให้ดียิ่งขึ้น

(3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

เนื่องจากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานีในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานควรมีการจัดอบรมเพิ่มเพื่อเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับพนักงานโดยเกี่ยวกับเรื่องที่จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานง่ายขึ้นและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น เทคนิคการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ประหยัดเวลาและถูกต้องได้ตามมาตรฐาน

การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานควรที่จะส่งเสริมในด้านของการพัฒนาทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความเป็นผู้นำของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถพัฒนาขึ้นไปเป็นผู้บริหารได้ในอนาคต เช่น การบริหารค่าใช้จ่ายของแต่ละหน่วยงาน การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่คาดคิดอาจเกินจากแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ หรือควรมีการสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์สมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและก้าวหน้าเทคโนโลยี เช่น ใช้อุปกรณ์แท็บเล็ตในการสั่งงานแทนการใช้เอกสารที่เป็นกระดาษ ในด้านการฝึกความเป็นผู้นำควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับ

การใช้ความคิดที่จะบริหารงานและการฝึกด้านบุคลิกภาพให้เหมาะกับการเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต

การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป การที่พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นด้วยเช่นกัน

(4) ปัจจัยด้านอื่น ๆ

ปัจจัยด้านสวัสดิการของพนักงานในเรื่องของที่พักอาศัย เพื่อเป็นการลดภาระแก่พนักงาน บริษัทควรมีสวัสดิการที่พักสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างจากที่พัก เพื่อลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ในส่วนของอัตราค่าจ้างกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีความเหมาะสมกับเนื้องานที่พนักงานปฏิบัติและคำนึงถึงค่าครองชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันเพราะตัวพนักงานเองจะรู้สึกคุ้มค่าในสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับสิ่งนั้น

ปัจจัยด้านความสุข บริษัทควรจัดกิจกรรมหรือสันทนาการร่วมกันระหว่างพนักงานทุกแผนกในทีมงาน เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเป็นกันเองในหมู่พนักงานมีการพบปะพูดคุย ผ่อนคลาย และลดความเครียดจากการปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้พนักงานกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) เช่น ปัจจัยค่าจ้างหรืออัตราค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน เป็นต้น

2) ควรศึกษากลยุทธ์ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้ ทำให้บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมของพนักงานบริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5) ควรศึกษาความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท สุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) เป็นพนักงานเพศชาย ที่มีอายุน้อย การรักษานุเคราะห์และสร้างความผูกพันในองค์กร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กตติยา จูติกุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,*
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.*
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มี ผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*
- ประวัติบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://www.supalai.com/>
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.*
- ปัญญาพร จูติพงษ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : ภูมิศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.*
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*

- เมธี ไพรัชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด.* (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- อรทัย อินต๊ะยศ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อักรเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, กรุงเทพฯ.
- Elmore Peterson and Plowman, E. Grovenor. (1953). *Business Organization and Manafement.* Homewood Illinois: Richard D. Irwin.
- Frederick Herzberg ; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). *The Motivation to Work.* New York: JoHn Wiley.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นาย สุรชัย วิจิตรวงศ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายก่อสร้างแนวราบ บริษัท สุภาลัย กรุงเทพ-ปทุมธานี
2. นาย ชัยภักดิ์ ทรัพย์รัมย์เย็น
ผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง บริษัท สุภาลัย กรุงเทพ-ปทุมธานี
3. นาย พิทักษ์ ช่วยโสม
ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท สุภาลัย กรุงเทพ-ปทุมธานี



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ผลการคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา
(Index of Item Objective Congruence)

- * ท่านที่ 1. นาย สุรชัย วิจิตรวงศ์
- * ท่านที่ 2. นาย ชัยภัค ทรัพย์รัมย์เย็น
- * ท่านที่ 3. นาย พิทักษ์ ช่วยโสม

ประมาณค่าความคิดเห็น

คะแนน (1) หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน (-1) หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
	*1	*2	*3	
ด้านความสำเร็จของงาน				
6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้	1	1	1	1
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานได้อย่างดี	1	1	1	1
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	1	1	1	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
10. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	1	1	1	1
11. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
12. เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	0	0.667
13. ท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1
ด้านลักษณะงาน				
14. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไว้ชัดเจน	1	1	1	1
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	1
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	1	1	1	1

17. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
ด้านความรับผิดชอบ				
18. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ	1	1	1	1
19. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1
20. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	1	1	0	0.667
21. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้	1	1	0	0.667
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
21. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ	1	1	1	1
22. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
23. ท่านได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถอยู่เสมอ	1	1	0	0.667
24. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	1	1	1	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
	*1	*2	*3	
ด้านคุณภาพของงาน				
25. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนและถูกต้อง	1	1	0	0.667
26. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง	1	1	1	1
27. ผลสำเร็จของงานที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1
28. ผลสำเร็จของงานที่ได้มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้	1	1	1	1
ด้านปริมาณงาน				
29. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	1	1	1	1
30. ท่านมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่กำหนดไว้	1	1	1	1
31. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1
32. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณงานมากกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1
ด้านเวลา				
33. ท่านมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1
34. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	1	1	1	1
35. ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จก่อนเวลา	1	1	1	1
36. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน				

37. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ	1	1	0	0.667
38. ท่านให้ความสำคัญในการช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน	1	1	0	0.667
39. ท่านสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	1	1	1	1
40. ท่านสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นเพื่อลดต้นทุนรวมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1

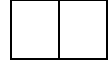
ผลรวม ค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) = 0.933 สรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกส่วนและทุกข้อ ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบเป็นความลับไม่มีการแสดงผลเป็นรายบุคคล แต่จะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและการประยุกต์ใช้กับบริษัทที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือนตอบแบบสอบถาม

สุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

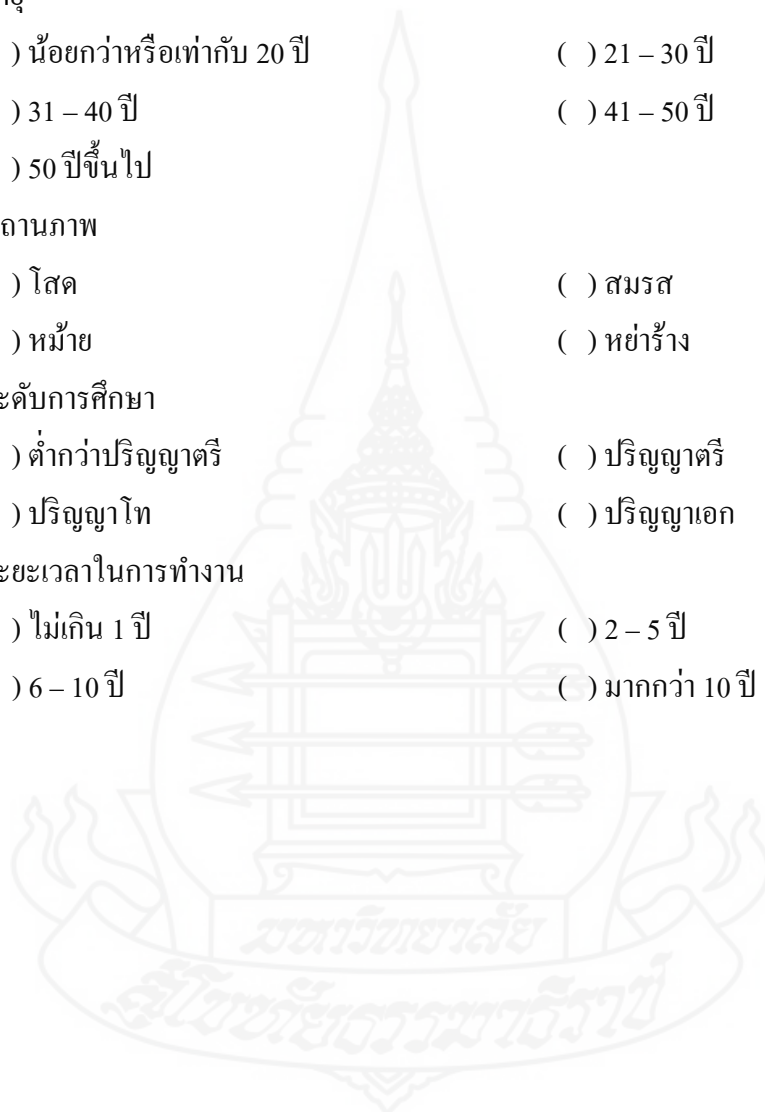
<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	<input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี
<input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป	
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5. ระยะเวลาในการทำงาน

<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2 – 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี



ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน

ความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานได้อย่างดี					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
10. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
11. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
12. เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
13. ท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่					
ด้านลักษณะงาน					
14. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไว้ชัดเจน					
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
17. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความรับผิดชอบ					
18. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ					
19. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
20. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
21. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้					

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
22. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
23. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
24. ท่านได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถอยู่เสมอ					
25. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน

ความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับคะแนนเท่ากับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านคุณภาพของงาน					
26. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนและถูกต้อง					
27. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง					
28. ผลสำเร็จของงานที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้					
29. ผลสำเร็จของงานที่ได้มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้					
ด้านปริมาณงาน					
30. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
31. ท่านมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่กำหนดไว้					
32. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
33. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้					
ด้านเวลา					
34. ท่านมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่ กำหนด					
35. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้					
36. ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จก่อนเวลา					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายสุทธิพงษ์ แก้วดวงเล็ก
วัน เดือน ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ) มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	โครงการก่อสร้างหมู่บ้านสุภาลัยการ์เด้นวิลล์ กรุงเทพ-ปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	วิศวกรสนามอาวุโส

