

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

นางสาวจิราพร ชุมบางหม้ง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel
in Simathurakij Company Limited**

Miss Jiraporn Chumbangmang



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

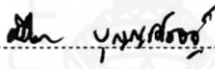
Sukhothai Thammathirat Open University

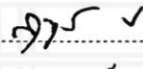
2013

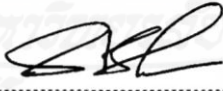
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
บริษัท สีมารุกิจ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวจิราพร ชุมบางหม้ง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุกุมลย์ ชำนิง)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวจิราพร ชุมบางหมั่ง รหัสนักศึกษา 2543002964

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร และ (3) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรของบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 215 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรของบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านเวลา ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel in Simathurakij Company Limited

Author: Miss Jiraporn Chumbangmang; **ID:** 2543002964;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of performance efficiency of personnel in Simathurakij Company Limited; (2) to compare the performance efficiency of personnel by demographic factors; and (3) to study the work motivation factors affecting performance efficiency of personnel in Simathurakij Company Limited.

The population was 215 personnel who worked in Simathurakij Company Limited and 140 of them were randomized by stratified and simple random sampling. The research tool was a questionnaire. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression.

The results showed that: (1) the overall level of performance efficiency of personnel in Simathurakij Company Limited was at high level. Considering by aspect, it was found that all aspects were at high level which expense was the first aspect followed by quantity, quality and time aspects, respectively; (2) personnel with different gender, age, educational level, marital status, salary and length of employment had no different performance efficiency; and (3) the work motivation factors affecting performance efficiency of personnel in Simathurakij Company Limited were the possibility of growth and advancement, and the working condition which predicted performance efficiency at 11%.

Keywords: Work motivation factors, Performance efficiency, Simathurakij Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ และรองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไข ตรวจสอบ ข้อบกพร่องต่างๆ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายนพดล หลิมรัตน์ รองผู้จัดการโรงงาน บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ที่ให้ คำแนะนำเป็นอย่างดี นายพิภพ อังประภาพรชัย ที่ให้ข้อมูลบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด เพื่อนำมาศึกษาวิจัย นางสาวสุกัญญา พรหมทองและนางรัชณา รัตนพงศ์ ที่ให้คำปรึกษาในการทำการศึกษา และบุคลากร ของบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้ศึกษาสามารถนำเอาหลักการมา ประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้าย ขอขอบคุณงบประมาณในการศึกษาวิจัยจาก นางสุจิต ชุมบางหมั่ง และคอยให้ กำลังใจเสมอมา

จิราพร ชุมบางหมั่ง

มิถุนายน 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดของการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	5
ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	14
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด	30
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด	32
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร	35
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด	37
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสี่มาธุรกิจ จำกัด	43
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด	47
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48
สรุปการศึกษา	48
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	60
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	61
ข แบบสอบถาม	63
ประวัติผู้ศึกษา	70

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มประชากร 25
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัทสีมาธุรกิจ 31
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด 33
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด จำแนกรายด้าน 33
ตารางที่ 4.4	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test จำแนกตามเพศ 35
ตารางที่ 4.5	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามอายุ 35
ตารางที่ 4.6	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test จำแนกตามระดับการศึกษา 36
ตารางที่ 4.7	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามสถานภาพ 36
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 36
ตารางที่ 4.9	ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามอายุการทำงาน 37
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจใน การทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ในภาพรวม 38
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจใน การทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด จำแนกรายด้าน 39
ตารางที่ 4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด 44
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) และการทดสอบความมีนัย สำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R ² change) ในการทำนายปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด 45
ตารางที่ 4.14	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) 46

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา	2
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด	18



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายในการทำงาน โดยจำเป็นต้องมีกฎระเบียบขององค์กรให้เกิดการทำงานซึ่งมีผลต่อองค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับการบริหารระดับสูง เมื่อมีกฎเกณฑ์ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารและรักษา กฎเกณฑ์ในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้นให้เกิดประสิทธิภาพ แต่มี ปัจจัยหลายอย่างที่จะต้องนำมาพิจารณาในการตัดสินใจทั้งในโอกาสที่ดีและในโอกาสที่ขาดทรัพยากร บางอย่างไม่ว่าด้านเงิน ด้านวัสดุสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี ตลอดจนเทคนิคและวิธีการ บริหาร รวมถึงคน นำมาสู่หลักการบริหาร เพื่อเป็นหลักปฏิบัติงานขององค์กร จากทรัพยากรที่จะทำ ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน จะเห็นได้ว่าคนหรือบุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะนโยบาย ที่นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานที่แท้จริงไม่มีอะไรตายตัวเสมอไป จำเป็นต้องมีหลักปรัชญามาประกอบการ บริหารและปฏิบัติงาน หน้าที่ที่เกิดขึ้นมาประกอบการทำงานรวมถึงอิทธิพลสิ่งแวดล้อม เช่น แนวคิดของแต่ละช่วง แต่ละองค์กร มีความแตกต่างกัน จึงมีหลายองค์กรจำเป็นต้องมีนักวิจัยและ พัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมไว้ประเมินค่าของเหตุ ทรัพยากร จึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ทฤษฎีแนวคิด ตามลักษณะนโยบายที่วางเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุดเพื่อการทำงานนั้นเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากองค์กรมีบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และส่งผลต่อบุคลากรเองต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพด้วย การพัฒนาตนเองถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต และเตรียมความพร้อมในการแข่งขันกับผู้อื่น ซึ่งบริษัทสีมารูทิจ จำกัด ได้ตระหนักใน ความสำคัญของบุคลากรและให้ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ฝ่ายบริหารนำผลการศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนา ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

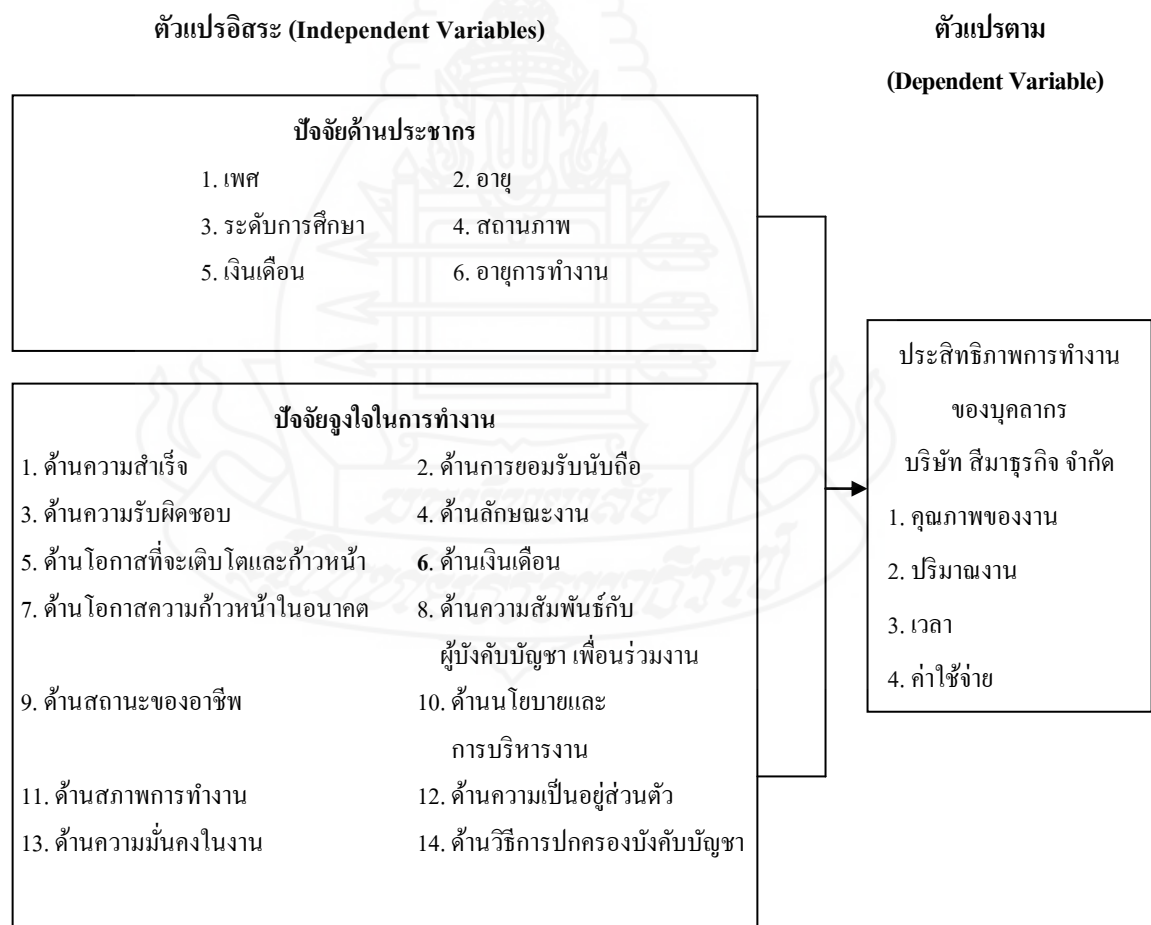
2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด จำแนก

ตามปัจจัยด้านประชากร

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 บุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานและลูกจ้างของบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด จำนวน 215 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 140 คน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2548: 130) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและ ด้านค่าใช้จ่าย และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา

5.3 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาดังแต่เดือน กรกฎาคม 2556 ถึงเดือน มิถุนายน 2557

5.4 **ขอบเขตด้านตัวแปร** ได้แก่

5.4.1 **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

5.4.2 **ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ระดับการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของบุคลากรบริษัทสีมารุทกิจ จำกัด โดยเน้นคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

6.2 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

6.3 **บุคลากร** หมายถึง พนักงานและลูกจ้าง ของ บริษัท สีมารุทกิจ จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท สีมารุทกิจ จำกัด ได้ข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของบริษัทเพื่อให้บุคลากรของบริษัททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7.3 ผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการวิจัยของแต่ละองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทสีมาธุรกิจ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา ในด้านแนวคิดทฤษฎี หลักการต่างๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเรียบเรียงและเสนอรายละเอียดในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทสีมาธุรกิจ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554: 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

พัชสิรี ชมพุกำ (2552: 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสามารถใช้ทรัพยากร ได้อย่างคุ้มค่า

กันตยา เพิ่มผล (2552: 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้น ได้มาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้อง ใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

วิภาดา คุปตานนท์ (2551: 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อ การผลิตอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการประหยัดและผลผลิตที่มีคุณภาพ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2548: 130) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุ และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
- 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

1.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

วิชิต นริผล (2556) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่ายรวดเร็วมีปริมาณมาก มีคุณภาพสูงและประหยัด เมื่อเรามีความตั้งใจว่า เราจะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสำคัญที่สุดคือ ความตั้งใจ ความตั้งใจเป็นตัวการก่อให้เกิดการ กระทำหมายถึง จงใจคิดจะกระทำ ทำโดยเจตนา มีนิสัยมั่นคงในการทำงาน จิตใจมั่นคงเชื่อถือ ได้ถือว่าบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะสร้างความหวังเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

อานวย แสงสว่าง (2550: 211) กล่าวว่าไว้ว่า การรักษามูลค่า หมายถึงความสามารถขององค์กรในการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงานที่มีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

อนิวัช แก้วจันทง (2552: 53) ผู้เสนอแนวคิดทางการจัดการที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อค้นหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและได้เสนอหลักการที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด โดยมองคนงานในแง่ของความเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญสูงสุดในโรงงานมากกว่าที่จะมองว่าเป็นแค่เพียงคนงานที่ต้องทำงานให้กับโรงงานตามค่าจ้างที่ได้ตกลงไว้ โดยการกระตุ้นและมอบภาระหน้าที่ที่น่าสนใจและงานมีความท้าทาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานถูกต้อง แต่ต้องมีการคำนึงถึงการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติได้มีความรู้และความชำนาญที่สูงขึ้น เพื่อทัศนคติที่ดีต่องานจนเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นได้ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต้องชัดเจนเป็นธรรมและมีสัดส่วนที่สมดุลกัน รวมทั้งแผนงานและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานให้เกิดความเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติ และได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้างตอบแทนของงานและมีการผลตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น หากคนงานสามารถสร้างผลผลิตเพิ่มในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความสนใจในระบบการควบคุมสำหรับตารางการผลิต

นฤวรรณ งามจิรัฐติกาล (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงกระบวนการทำงานที่บุคลากรผู้ซึ่งได้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด โดยครอบคลุมในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และพร้อมที่จะช่วยสร้างสรรค์ธุรกิจขององค์กรให้ก้าวหน้าไปด้วยดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 341) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กร ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด โดยครอบคลุมในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่า บุคลากรเข้ามาทำงานกับองค์กร มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีภาระที่ท้าทายความสามารถ แบ่งงานเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรพร้อมจะช่วยสร้างสรรค์สร้างผลผลิตเพิ่มในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี

1.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2552: 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานมี ดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)

- 1) ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่
 - (1) กำลังคน (Manpower)
 - (2) ความสามารถ (Abilities)
 - (3) พลัง (Energies)
 - (4) ความต้องการ (Needs)
 - (5) ความคาดหวัง (Expectations)
- 2) ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่
 - (1) เงินทุน (Money)
 - (2) เครื่องมือเครื่องจักร (Machines)
 - (3) วัสดุ (Materials)
 - (4) เทคนิควิธีการ (Methods)
 - (5) ที่ดิน (Land)

1.3.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

- 1) การจัดการองค์กร ได้แก่
 - (1) จัดโครงสร้าง
 - (2) จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics)
 - (3) การวิเคราะห์ (Analysis)
 - (4) การกำหนดวัตถุประสงค์
 - (5) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies)
 - (6) การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)
- 2) การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูลได้แก่
 - (1) กระบวนการตัดสินใจ
 - (2) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System)
 - (3) การจัดระบบสนับสนุน
- 3) การวางแผนและควบคุมได้แก่
 - (1) การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems)
 - (2) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models)

- (3) การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning)
- (4) การจักระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics)
- (5) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost-Benefit Analysis and Effectiveness)
- (6) การบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

1.3.3 องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

- 1) สินค้าและบริการ (Product and Service)
- 2) ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)
- 3) ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)
- 4) นวัตกรรม (Innovation)
- 5) การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่
 - (1) การขยายสถานที่ (Plant)
 - (2) การขยายทุน (Capital)
 - (3) การขยายตลาด (Markets)
 - (4) การใช้เทคโนโลยี (Technology)
 - (5) การขยายบุคลากร (Personnel)
- 6) ภาพพจน์ขององค์กร (Image)
- 7) ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)
- 8) แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)
- 9) ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)

1.4 การวัดประสิทธิภาพ

ปูลณรัตน์ ชนะสิทธิ์ (2554: 98) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายถึงถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิต (2545) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ คือ ระดับที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการ วัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how)

ชนินทร์ ชุณหพันธ์ (2553: 1-6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการวัดจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่ง ที่ทำ (Doing the thing right)

พจนาลัย เพิ่มพูลโชคคณา (2549: 35) มองว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถ พิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิตที่ได้ออกมา (output) โดยมอง ว่าประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นมากจะต้องทำให้ผลผลิตได้ออกมาเป็นจำนวนมากกว่าปัจจัยนำเข้าที่ใส่ เข้าไป ซึ่งถ้าเป็นเรื่องของการบริหารงานภาครัฐก็ต้องนำมาบวกด้วยความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่ E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใส่เข้าไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพพิจารณาจากคุณค่าของผลผลิต ที่ได้รับต้องมากกว่าทรัพยากรที่ใส่ไป

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ (2554: 90) ได้นำการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาทำการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงาน ได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยในเรื่องของทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการ ทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
- 4) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา
- 3) สภาพการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกระดับหน่วยงาน
- 5) ค่าตอบแทน
- 6) สถานภาพ
- 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
- 8) ความปลอดภัย

บุญยาศิ จันทรเจริญสุข (2549: 33) กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

- 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ
- 2) สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ
- 5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรับฟังความคิดเห็น
- 7) ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนาจประโยชน์ และรับผิดชอบสังคม

คทาวุธ พรหมายน (2545: 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และ ซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กัน ไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็น ได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมาก กว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ คทาวุธ พรหมายน (2545: 12) ยังกล่าวว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานของ องค์กรได้ (Visibility consequences) จะมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและ ผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สกลิต คาลาเลียง (2549: 18-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- (3) อายุ
- (4) ระยะเวลาในการทำงาน
- (5) สถิติปัญญา

- (6) ระดับการศึกษา
- (7) บุคลิกภาพ
- 2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - (1) ชนิดของงาน
 - (2) ทักษะความชำนาญ
 - (3) สถานภาพทางอาชีพ
 - (4) สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - (5) ขนาดของธุรกิจ
- 3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - (1) ความมั่นคง
 - (2) รายได้
 - (3) สวัสดิการ
 - (4) โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - (5) สภาพการทำงาน
 - (6) ผู้ร่วมงาน
 - (7) ความรับผิดชอบ
 - (8) การจัดการ

คทาวัธ พรหมายน (2545: 16) ได้เสนอ ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

- 1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - (1) demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์
 - (2) competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - (3) psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
- 2) ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความสนใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีความสนใจในการทำงานต่ำ

3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจ ผู้ปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีหลายปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์กซึ่งเกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีจูงใจ ปัจจัย 7S ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความพยายามในการทำงาน และแรงสนับสนุนจาก องค์กรหรือหน่วยงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Human Motivation)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 143) กล่าวว่า มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของบุคคลไว้ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านสรีระพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับความอยู่รอดของชีวิต
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) ลำดับต่อไปมนุษย์จะต้องการได้รับการตอบสนองด้านความปลอดภัยปราศจากอันตราย มีกินมีใช้พอเพียงตลอดไป
- 3) ความต้องการความรักจากสังคม (Love of Social Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการได้รับความเป็นมิตร และความรักจากบุคคลอื่นในสังคม
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการมีฐานะบทบาท การนิยมชมชอบ ตลอดจนการยกย่องสรรเสริญจากสังคม
- 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาสิ่งที่สนองความต้องการของตนขึ้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาในสิ่งอื่นต่อไปอีก

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor หรือ Motivation Hygiene Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 313-315) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่ศึกษาความต้องการของบุคคล โดยทฤษฎีพยายามบ่งชี้หรือกำหนดว่าจะอะไรที่เป็นเหตุทำให้บุคคลสร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นคงไว้ ซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก ซินเดอร์แมน และมัวส์เนอร์ (Herzberg, Snyderman and Mausner) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยอ้างอิงจากผลการวิจัยที่ได้ทำ โดยมีสมมติฐานเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจโดยความ

ต้องการที่มีอยู่ในตัวพวกเขาเอง ความสุขหรือความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่ดี ผลสรุปจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและก่อให้เกิดความพึงพอใจซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

(1) ปัจจัยด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาทำงานได้สำเร็จ ความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ หรือสามารถที่จะแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้

(2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้รับบริการอันเป็นผลมาจากความสำเร็จหรือพยายามที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ

(3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความรับผิดชอบร่วมกับคนอื่น รวมทั้งได้รับมอบหมายใหม่

(4) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลาย เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(5) ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า (Possibility of Growth and Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับตำแหน่งใหม่ในหน้าที่ที่ดีขึ้น ได้รับความชอบงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ได้มีโอกาสเลื่อนระดับชั้น มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะและความเป็นวิชาชีพ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors หรือ Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยดำรงรักษาให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการบุคคลในองค์การ บุคคลจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการได้รับเลื่อนขั้นที่ได้รับเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว ยังรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ เช่น การได้รับคำชื่นชม ยกย่องสรรเสริญ ทำให้มีความสุขและมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

(8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory)

เสนาะ ดิยาวี (2546: 213) กล่าวว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของคนออกมาเป็น 3 อย่างเท่านั้น คือ

1) ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและทางวัตถุ เป็นการรวมเอาความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยอยู่ด้วยกันเมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความต้องการนี้เหมือนความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์

3) ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะอย่างเดียวกับความต้องการมีความสำคัญและความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง อันเป็นความต้องการขั้นที่สี่และขั้นที่ห้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

ตามทฤษฎีอิอาร์จี ระบุว่า ความต้องการอันใดอันหนึ่งหรือทั้งสาม สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในเวลาใดก็ได้ ความต้องการทั้งสามจะเกิดขึ้นกลับไปกลับมาทำให้เกิดความยุ่งยาก (Frustration-Regression Principle) ซึ่งหมายความว่า การที่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองอาจเป็นสาเหตุให้ความต้องการขั้นต้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

3.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ตั้งโรงงานอยู่เลขที่ 1 หมู่ 6 ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบธุรกิจผลิตสุราขาวภายใต้เครื่องหมายการค้ารวงข้าวและนิยมไทย ตั้งขึ้นเมื่อปี 2528 เพื่อจำหน่ายในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนบน 4 จังหวัด อันได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และเพชรบูรณ์

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด เป็นบริษัทในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) โดยได้รับการประมูลโรงงานจากกรมสรรพสามิต และดำเนินการผลิตสุราขาวตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ได้ดำเนินการผลิตสุราขาวที่มีคุณภาพ และได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานดำเนินธุรกิจ คือ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้าน GMP / HACCP ISO 9001: 2008 ISO 14001: 2004 และ ISO 22000: 2005 โดยมีนโยบายในการผลิตเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพ ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ และความสำคัญของสิ่งแวดล้อม โดยที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นจะดำเนินกิจกรรมเพื่อคุณภาพตามมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ ระบบการจัดการความปลอดภัยด้านอาหาร และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อในด้านสิ่งแวดล้อมที่มีคือชุมชนและสังคม ภายใต้คำขวัญที่ว่า “ผลิตสินค้าดี มีมาตรฐานและความปลอดภัย ให้มีความสำคัญกับลูกค้า และรักษาสิ่งแวดล้อม”

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green Industry) ประจำปี 2555 รางวัลโครงการธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม โดยกระทรวงอุตสาหกรรม และรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ปี 2555 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ คือ การเป็นบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มระดับแนวหน้า โดยมุ่งมั่นที่ความเป็นเลิศเชิงพาณิชย์ ความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้อยู่ในระดับพรีเมียม และความเป็นมืออาชีพ

พันธกิจ คือ การประสาน “สัมพันธภาพ” กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญกับบริษัท ในทุกๆ ด้าน

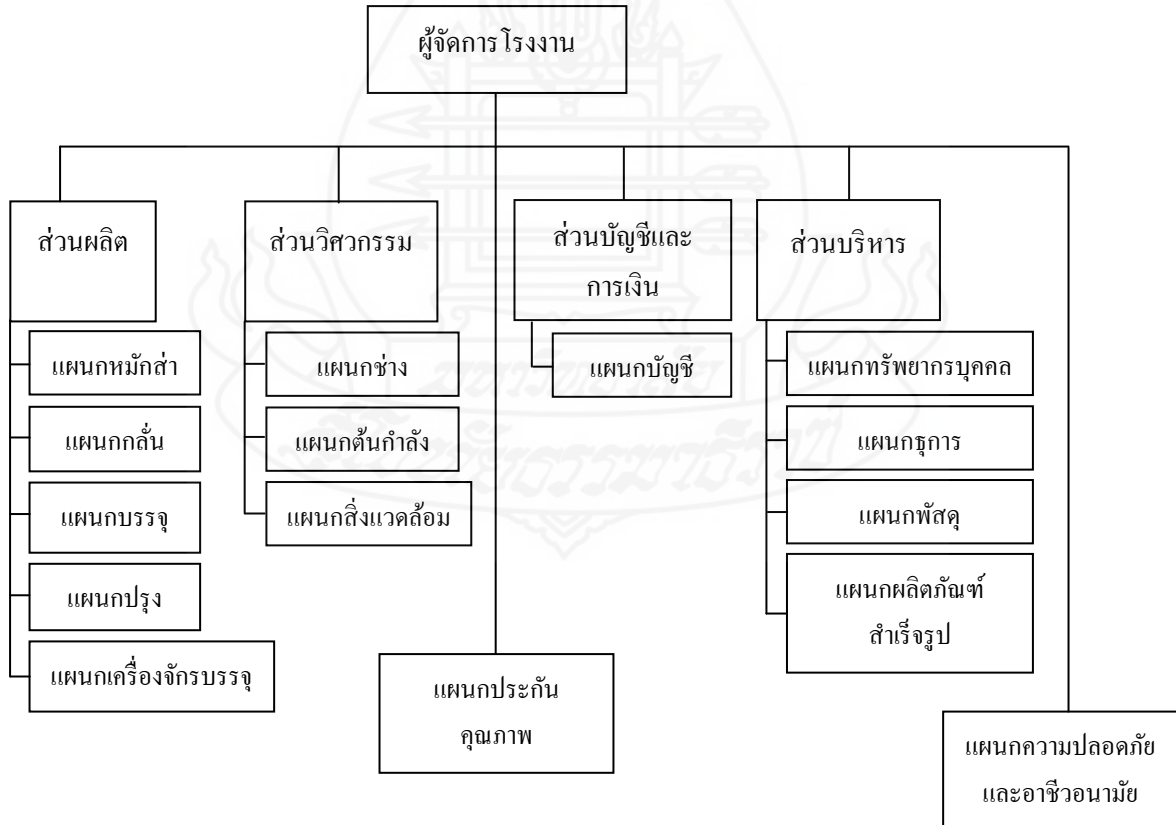
คุณค่า คือ

- 1) มอบผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงสุดให้ลูกค้าทุกกลุ่ม
- 2) ตอบสนองความต้องการของผู้แทนจำหน่ายโดยให้บริการอย่างมืออาชีพ
- 3) ให้ความสำคัญเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนให้แก่ผู้ถือหุ้นด้วยการเติบโตของรายได้และผลกำไรที่มั่นคงและต่อเนื่อง
- 4) เป็นแบบอย่างในด้านความเป็นมืออาชีพ ความ โปร่งใส และการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล
- 5) มอบความไว้วางใจ อำนาจ และรางวัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างความร่วมรับผิดชอบ
- 6) สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

3.2 โครงสร้างการบริหารของบริษัท

บริษัท สีมารุกิจ จำกัด จัดโครงสร้างการบริหารงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ผังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท สีมารุกิจ จำกัด

แต่ละส่วนของบริษัทมีความรับผิดชอบและแบ่งเป็นแผนกต่างๆ ดังนี้

- 1) ส่วนผลิต รับผิดชอบด้านการผลิตสุรา แบ่งเป็น 5 แผนก คือ แผนกหมักส่ำ แผนกกลั่น แผนกบรรจุสุรา แผนกปรุงสุรา และแผนกเครื่องจักรบรรจุ
 - 2) ส่วนวิศวกรรม รับผิดชอบ ด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องจักรและการจัดการน้ำเสียจากขบวนการผลิต แบ่งเป็น 3 แผนก คือ แผนกช่าง แผนกต้นกำลัง และแผนกสิ่งแวดล้อม
 - 3) ส่วนบัญชีและการเงิน รับผิดชอบด้านบัญชีและการเงิน การติดตามและควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของบริษัท และการชำระภาษีสุราตามแผนการผลิต ซึ่งมี 1 แผนก คือ แผนกบัญชีการเงิน
 - 4) ส่วนบริหาร รับผิดชอบ ด้านการจัดหาวัตถุดิบที่ใช้ในขบวนการผลิต รวมทั้งติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ และการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า แบ่งออกเป็น 4 แผนก คือ แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกธุรการ แผนกพัสดุ และแผนกผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป
- นอกจากนี้ยังมี แผนกประกันคุณภาพ และแผนกความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท

บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ได้สำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กรทุกระดับ โดยรวบรวมจากลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงานที่มีผลต่อระบบคุณภาพเพื่อใช้ในการกำหนดพื้นฐานของการศึกษาและจำนวนบุคลากรในแต่ละลักษณะงานภายในองค์กร รวมทั้งจัดทำใบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรทุกตำแหน่งงานภายในองค์กร เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานนั้น ในด้านการฝึกอบรม บริษัทสี่มา ธุรกิจ จำกัด มีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเรื่องการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดให้มีการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม (Training needs) สำหรับบุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เพื่อใช้จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐาน จะได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชาติรี พัฒนาเลิศพันธ์ (2546: 78) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักสอบบัญชี ดีไอ เอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า เพศ

สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและรายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

วันวิสาข์ เกิดผล (2552: 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพรวมของทีมงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและขั้นตอนในการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมากส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา ขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

สุรพงษ์ กิโยภภาพ (2552: 94) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การมาทำงานและการตรงเวลา และในด้านของการประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สำหรับความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด ประเด็นสุดท้ายในด้านของลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสามารถในด้านการแข่งขันและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นไปที่บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากร ซึ่งเป็นบทบาทในด้านการปฏิบัติการและมีลักษณะเป็นงานประจำวัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำงานในบทบาทแต่ละด้านให้มากขึ้น

สุชาติ กาญจนนิมมาน (2541: 110) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจิตใจด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีเพียง 3 ตัวแปรสุดท้าย ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96

นกร บงนิมน้อย (2546: 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสแสดงความคิดเห็นในงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลตอบแทน

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณา ลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มนฤทัย ลาภเฉลิมวงศ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ โดยภาพรวมมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานดังนี้ ลักษณะการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัย มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2549: 89) ศึกษาเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ได้สรุปไว้ว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการนั้น ทั้งหมดมีระดับความสำคัญในระดับมาก และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับจะมีระดับความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเจริญเติบโตนั้นจะมีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง

อักรินทร์ พาพเสวต (2546: 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ การศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม ประเด็นต่อมาในด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องหลายท่านพออนุมานได้ว่า หลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้น ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก เป็นสิ่งที่ต้องใช้องค์ประกอบหลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

นิพัทธ์ มณีนิค (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gilmer (2007) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานว่า เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้ได้นำมาสนับสนุนเหตุผลของข้อวิจารณ์ในประเด็นความไม่แตกต่างในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

Barnes (2005) Motion And Time study Design and Measurement of work. ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคน โดยระบุว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อผลงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหาหรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคคลนั้นๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียงเกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อเข้าสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกันมีเขววน้ปัญญาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งแนวคิดนี้ได้นำมาสนับสนุนเหตุผลของข้อวิจารณ์ในประเด็นที่ความพึงพอใจในงานนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Robbins (2005) ได้กล่าวถึงปัจจัยทางกายที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าคนที่ทำงานโดยไม่มีการพักผ่อน ย่อมทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนก่อให้เกิดผลดีคือ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่ายและสิ่งที่ไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของ บริษัทสีมารุกิจ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 215 คน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1.1.1 ส่วนผลิต | จำนวน 90 คน |
| 1.1.2 ส่วนวิศวกรรม | จำนวน 50 คน |
| 1.1.3 ส่วนบัญชีและการเงิน | จำนวน 40 คน |
| 1.1.4 ส่วนบริหาร | จำนวน 35 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ขอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2552: 45)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 - e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{215}{1 + 215 (0.05)^2} \\ &= 139.84 \end{aligned}$$

ฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรที่ศึกษาเป็น 4 กลุ่ม แล้วนำแต่ละกลุ่มมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ จะได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ส่วนผลิต	90	60
2. ส่วนวิศวกรรม	50	33
3. ส่วนบัญชี	40	26
4. ส่วนบริหาร	35	21
รวม	215	140

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม จะสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละกลุ่มด้วยวิธีจับสลาก (นราศรี ไววนิชกุล และคณะ 2554: 125-126)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ดำารรวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแบบสอบถาม

2.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3)ระดับการศึกษา 4) สถานภาพ 5) เงินเดือน 6) อาชีพงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จ 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 4) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5) ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง 9 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวนข้อความ 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาค่าใช้จ่าย จำนวนข้อความ 11 ข้อ

ข้อความในตอนที่ 2 และ 3 จะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2552: 75) ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ/การทำงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.93

2.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรบริษัทที่สมาชิก จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

2.6 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์ แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัทที่สมาชิก จำกัด เพื่อออกหนังสือแนะนำตัวถึงบุคลากรของบริษัทที่สมาชิก จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.2 ผู้ศึกษานำหนังสือขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามจากหัวหน้าหน่วยงาน ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละแผนกของบริษัทที่สมาชิก จำกัด ซึ่งกำหนดรับคืนภายใน 1 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 ประสิทธิภาพและปัจจัยจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผล (มัลลิกา บุณนาค 2548) ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างของคะแนนแต่ละช่วง} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

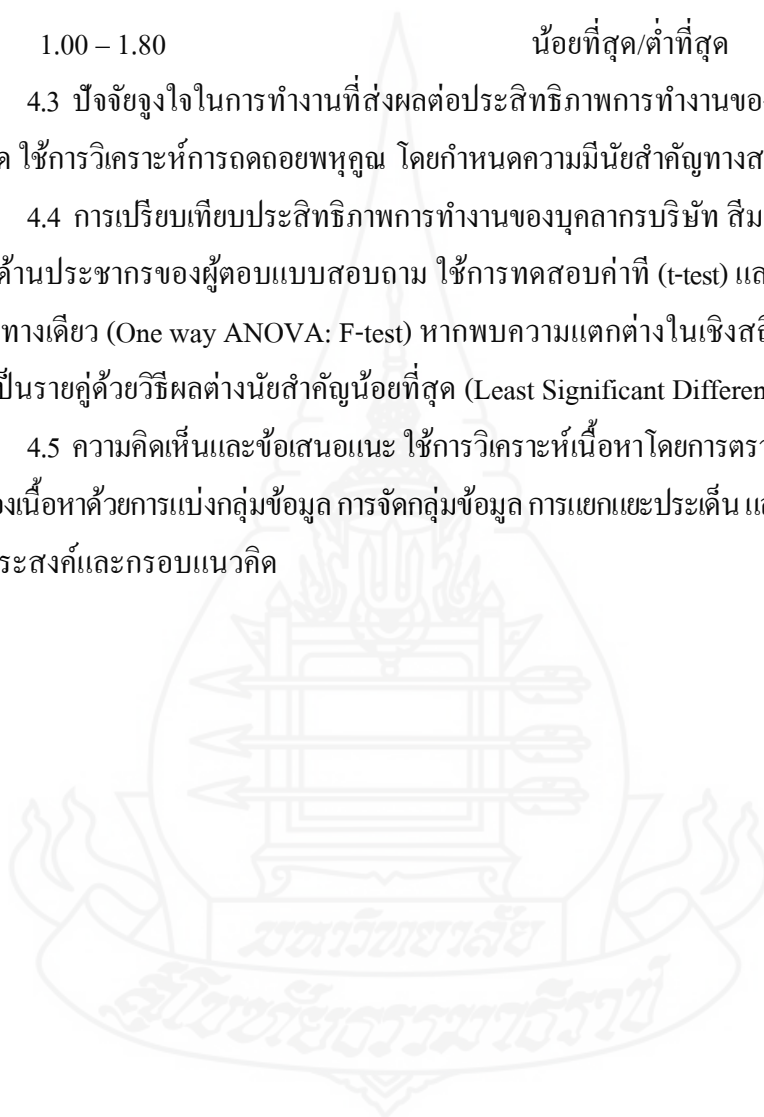
$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

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

4.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด” ได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 140 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

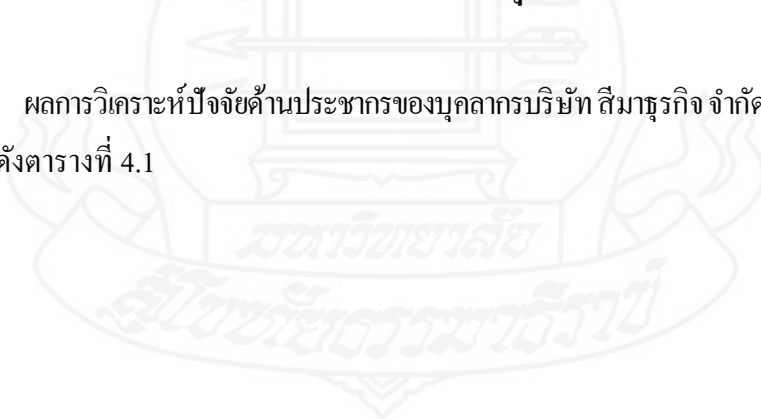
โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งผู้ศึกษากำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S.	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
M_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสำเร็จ

M ₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
M ₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
M ₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงาน
M ₅	หมายถึง	ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า
M ₆	หมายถึง	ปัจจัยด้านเงินเดือน
M ₇	หมายถึง	ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต
M ₈	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
M ₉	หมายถึง	ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ
M ₁₀	หมายถึง	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน
M ₁₁	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
M ₁₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว
M ₁₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
M ₁₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
E	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด

ปัจจัยด้านประชากร	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=140)	(100.00)
1. เพศ		
ชาย	92	65.71
หญิง	48	34.29
2. อายุ		
21 - 30 ปี	28	20.00
31 - 40 ปี	55	39.29
41 - 50 ปี	47	33.57
51 ปีขึ้นไป	10	7.14
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	108	77.14
ปริญญาตรี	32	22.86
4. สถานภาพ		
โสด	31	22.14
สมรส	107	76.43
หม้าย	2	1.43
5. เงินเดือน		
น้อยกว่า 9,000 บาท	11	7.85
9,000-14,000 บาท	93	66.43
14,001-19,000 บาท	20	14.29
19,001-25,000 บาท	16	11.43
6. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	2.14
1-5 ปี	35	25.00
6-10 ปี	42	30.00
11-15 ปี	27	19.29
มากกว่า 15 ปี	33	23.57

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด พบว่า

- 1) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.71 และเป็นเพศหญิงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29
- 2) อายุมากที่สุด มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมา มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14
- 3) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 และระดับปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86
- 4) สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 76.43 รองลงมา โสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.14 และน้อยที่สุด หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43
- 5) เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 9,000-14,000 บาทจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 66.43 รองลงมามีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 14,001-19,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และน้อยที่สุดมีเงินเดือนน้อยกว่า 9,000 บาทจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 7.85
- 6) อายุการทำงาน มากที่สุดมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทสี่มาธุรกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพงาน	3.66	0.52	สูง	3
2. ด้านปริมาณงาน	3.97	0.70	สูง	2
3. ด้านเวลา	3.64	0.61	สูง	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.82	สูง	1
รวม	3.85	0.67	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.97$) และลำดับสุดท้าย ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด จำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพงาน	3.66	0.52	สูง	
1.1 การทำงานได้ตามคุณภาพของงานที่กำหนดไว้	3.71	0.50	สูง	1
1.2 การทำงานได้ผลงานที่ไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก	3.58	0.54	สูง	4
1.3 การทำงานได้ผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ได้	3.66	0.52	สูง	3
1.4 การทำงานได้ผลงานที่ลูกค้าพึงพอใจ	3.69	0.51	สูง	2
2. ด้านปริมาณงาน	3.97	0.70	สูง	
2.1 การทำปริมาณงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.81	0.69	สูง	2
2.2 การทำปริมาณงานได้เหมาะสมกับความคาดหวัง ของบริษัท	4.12	0.70	สูง	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
3. ด้านเวลา	3.64	0.61	สูง	
3.1 การทำงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้	3.65	0.61	สูง	1
3.2 การใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.64	0.60	สูง	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.82	สูง	
4.1 การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.09	0.79	สูง	2
4.2 การทำงานโดยมีการสูญเสียน้อยที่สุด	3.64	0.60	สูง	3
4.3 การทำงานโดยมีค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับงาน	4.16	0.81	สูง	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด จำแนกรายด้านมี ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก การทำงานได้ตามคุณภาพของงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.71$) รองลงมา การทำงานได้ผลงานที่ลูกค้าพึงพอใจ ($\bar{X}=3.69$) และลำดับสุดท้าย การทำงานได้ผลงานที่ไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก ($\bar{X}=3.58$)
- 2) ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก การทำปริมาณงานได้เหมาะสมกับความคาดหวังของบริษัท ($\bar{X}=4.12$) และลำดับสุดท้าย การทำปริมาณงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.81$)
- 3) ด้านเวลา ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก การทำงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.65$) และลำดับสุดท้าย การใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}=3.64$)
- 4) ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก การทำงานโดยมีค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับงาน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมา การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=4.09$) และลำดับสุดท้าย การทำงานโดยมีการสูญเสียน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.64$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทสีมาธุรกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4 – 4.9

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X} .	S.D.	\bar{X} .	S.D.		
ค่ารวม	3.76	0.29	3.77	0.27	-0.24	.81

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.81 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.33	3	.11	1.35	.26
ค่ารวม ภายในกลุ่ม	10.93	136	.08		
รวม	11.26	139			

จากตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า บุคลากรบริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.26 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		t	p
	\bar{X} .	S.D.	\bar{X} .	S.D.		
ค่ารวม	4.10	0.77	4.15	0.76	-7.6	.45

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.45 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำงาน		Sum of	df	Mean	F	p
		Squares		Square		
ค่ารวม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.28	.76
	ภายในกลุ่ม	11.21	137	.08		
	รวม	11.26	139			

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า บุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการทำงาน		Sum of	df	Mean	F	p
		Squares		Square		
ค่ารวม	ระหว่างกลุ่ม	.10	3	.03	.42	.74
	ภายในกลุ่ม	11.15	136	.08		
	รวม	11.26	139			

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า บุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.74 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One way ANOVA จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	.44	4	.11	1.36	.25
ค่ารวม	ภายในกลุ่ม	10.82	135	.08		
	รวม	11.26	139			

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า บุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p เท่ากับ 0.25 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทสี่มาธุรกิจ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทสี่มาธุรกิจ จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 – 4.11

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมาธุรกิจ จำกัด ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จ	3.75	0.51	มาก	8
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.39	0.48	ปานกลาง	12
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.12	0.68	ปานกลาง	14
4. ด้านลักษณะงาน	3.19	0.61	ปานกลาง	13
5. ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า	3.94	0.52	มาก	3
6. ด้านเงินเดือน	3.87	0.46	มาก	5
7. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	3.69	0.55	มาก	9
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.49	0.41	มาก	11
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.86	0.47	มาก	6
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.51	0.61	มาก	10
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.77	มาก	7
12. ด้านความเป็นส่วนตัว	4.06	0.47	มาก	2
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.51	มาก	4
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.46	มาก	1
รวม	3.69	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรก ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และลำดับสุดท้าย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของปัจจัยงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารุกิจ จำกัด จำแนกรายด้าน

ปัจจัยงใจในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับแรงงใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จ	3.75	0.52	มาก	
1.1 การทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	3.57	0.63	มาก	1
1.2 การทำงานได้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา	3.53	0.58	มาก	3
1.3 การสามารถแก้ปัญหาจากการทำงานได้	3.56	0.57	มาก	2
1.4 การทำงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	3.44	0.66	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.39	0.48	ปานกลาง	
2.1 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.68	มาก	1
2.2 การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.36	0.60	ปานกลาง	2
2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในบริษัท	3.23	0.67	ปานกลาง	4
2.4 การได้รับความชมเชยจากผลงานที่ทำงาน	3.24	0.84	ปานกลาง	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.12	0.68	ปานกลาง	
3.1 การมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน	3.54	0.66	มาก	1
3.2 การรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่น	3.11	0.83	ปานกลาง	2
3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	2.71	1.08	ปานกลาง	3
4. ด้านลักษณะงาน	3.19	0.61	ปานกลาง	
4.1 การได้ทำงานที่หลากหลาย	2.80	1.00	ปานกลาง	3
4.2 การได้ทำงานที่น่าสนใจ	3.49	0.69	มาก	1
4.3 การได้ทำงานที่ทำให้ทาทายความรู้ความสามารถ	3.30	0.64	ปานกลาง	2
5. ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า	3.94	0.52	มาก	
5.1 การได้รับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม	3.19	0.93	ปานกลาง	4
5.2 การมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง	4.30	0.71	มากที่สุด	1
5.3 การได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.98	0.80	มาก	3
5.4 การมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.28	0.94	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับที่
6. ด้านเงินเดือน	3.87	0.46	มาก	
6.1 การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.99	0.60	มาก	1
6.2 การได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.74	0.53	มาก	4
6.3 การได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.87	0.56	มาก	2
6.4 การพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ	3.86	0.55	มาก	3
7. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	3.69	0.55	มาก	
7.1 การมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	3.50	0.72	มาก	3
7.2 การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.58	0.72	มาก	2
7.3 การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.59	มาก	1
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.49	0.41	มาก	
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน				
8.1 การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและ/หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	0.61	ปานกลาง	3
8.2 การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.36	0.59	ปานกลาง	2
8.3 การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	3.86	0.49	มาก	1
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.86	0.47	มาก	
9.1 การได้ทำงานที่มีเกียรติ	4.09	0.68	มาก	1
9.2 การมีอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	3.56	0.60	มาก	3
9.3 การมีความภูมิใจในอาชีพของตน	3.93	0.64	มาก	2
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.51	0.61	มาก	
10.1 การทำงานในบริษัทที่มีนโยบายบริหารงานด้วย ความยุติธรรม	3.61	0.66	มาก	1
10.2 การทำงานในบริษัทที่มีการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ	3.49	0.66	มาก	2
10.3 การทำงานในบริษัทที่มีการติดต่อสื่อสารภายในที่ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	3.43	0.68	มาก	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับที่
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.77	มาก	
11.1 การมีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมสำหรับการ ทำงาน	3.90	0.91	มาก	2
11.2 การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ในการทำงาน	4.05	0.98	มาก	1
11.3 การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการ ทำงาน	3.50	0.84	มาก	3
12. ด้านความเป็นส่วนตัว	4.06	0.47	มาก	
12.1 การมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ	4.00	0.48	มาก	2
12.2 การมีความสุขในการทำงาน	4.11	0.52	มาก	1
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.51	มาก	
13.1 การทำงานได้จนถึงวันเกษียณอายุ	3.65	0.78	มาก	3
13.2 การมีความมั่นคงในการทำงาน	3.96	0.57	มาก	2
13.3 การทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง	4.05	0.57	มาก	1
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.46	มาก	
14.1 การมีผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา	3.81	0.69	มาก	3
14.2 การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความยุติธรรมแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.12	0.70	มาก	2
14.3 การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหาร	4.29	0.58	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารุกิจ จำกัด จำแนก
รายด้านมี ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.57$)
รองลงมา การสามารถแก้ปัญหาจากการทำงานได้ ($\bar{X}=3.56$) และลำดับสุดท้าย การทำงานเห็นผล
สำเร็จได้ชัดเจน ($\bar{X}=3.44$)

2) ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.73$) รองลงมา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และลำดับสุดท้าย การได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$)

3) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) รองลงมา การได้รับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) และลำดับสุดท้าย การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$)

4) ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การได้ทำงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) รองลงมา การได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) และลำดับสุดท้าย การทำงานที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$)

5) ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา การมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$) และลำดับสุดท้าย การได้รับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$)

6) ด้านเงินเดือน ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X}=3.99$) รองลงมา การได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}=3.87$) และลำดับสุดท้าย การได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.74$)

7) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.00$) รองลงมา การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.58$) และลำดับสุดท้าย การมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ($\bar{X}=3.50$)

8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) รองลงมา การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และลำดับสุดท้าย การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและ/หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$)

9) ด้านสถานะของอาชีพ ในภาพรวมมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การได้ทำงานที่มีเกียรติ ($\bar{X}=4.09$)

รองลงมา การมีความภูมิใจในอาชีพของตน ($\bar{X}=3.93$) และลำดับสุดท้าย การมีอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ($\bar{X}=3.56$)

10) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การทำงานในบริษัทที่มีนโยบายบริหารงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=3.61$) รองลงมา การทำงานในบริษัทที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.49$) และลำดับสุดท้าย การทำงานในบริษัทที่มีการติดต่อสื่อสารภายในที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.43$)

11) ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา การมีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงาน ($\bar{X}=3.90$) และลำดับสุดท้าย การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.50$)

12) ด้านความเป็นส่วนตัว ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกการมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=4.11$) และลำดับสุดท้าย การมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ ($\bar{X}=4.00$)

13) ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยลำดับแรก การทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา การมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.96$) และลำดับสุดท้าย การทำงานได้จนถึงวันเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.65$)

14) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และลำดับสุดท้าย การมีผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากร บริษัท สีมารุกิจ จำกัด

	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇	M ₈	M ₉	M ₁₀	M ₁₁	M ₁₂	M ₁₃	M ₁₄	E
M ₁	1	.20*	0.43	0.43	0.08	0.43	0.35	0.3	-0.09	0.4	-0.35	0.28	.21*	-.19*	-0.02
M ₂		1	0.15	0.25	0.16	0.25	0.37	0.34	0.09	0.08	-0.16	0.3	0.24	0.03	-0.02
M ₃			1	0.55	0.22	0.55	0.45	0.07	-0.24	0.54	-0.41	0.27	0.16	-0.3	-0.13
M ₄				1	0.09	1	0.5	0.05	-.21*	0.57	-0.43	0.31	0.07	-0.27	-0.01
M ₅					1	0.09	0.23	0	-0.15	0.14	0.13	0.28	0.24	0.14	0.28*
M ₆						1	0.5	0.05	-.21*	0.57	-0.43	0.31	0.07	-0.27	-0.01
M ₇							1	0.24	-0.01	0.43	-0.34	0.35	0.24	-0.13	-0.05
M ₈								1	0.12	0.06	-0.02	0.29	0.14	-0.01	0.02
M ₉									1	-0.12	0.25	0.15	0.16	0.33	.20*
M ₁₀										1	-0.42	0.39	.18*	-0.25	-0.03
M ₁₁											1	-0.07	0.01	0.42	0.22*
M ₁₂												1	0.29	-0.03	.17
M ₁₃													1	-0.08	.19
M ₁₄														1	0.08
E															1

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า (M_5) ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ (M_6) และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (M_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงใช้เป็นตัวแปรเข้าสมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานดังปรากฏในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1	.276a	0.08	0.08	11.40	.001*
2	.332b	0.11	0.03	8.48	.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a. Predictors: (Constant), M_5

b. Predictors: (Constant), M_5 , M_{11}

จากตารางที่ 4.13 ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า (M_5) กับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (M_{11})

ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าสามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.08 ($R^2 = 0.08$) แสดงว่าปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารุกิจ จำกัด ได้ร้อยละ 8

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.11 ($R^2=0.11$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 (R^2 change =0.03)

ดังนั้น ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ร่วมกันอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 11 ($R^2=0.11$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัดในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	2.96	0.20		14.96	0.00
M ₅	0.14	0.04	0.25	3.11	0.00*
M ₁₁	0.07	0.03	0.19	2.28	0.02*
R = .332	R ² = 0.11	F = 8.47	Sig. = .000*		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า (M₅) กับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (M₁₁) ใช้เป็นตัวแปรทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด ได้โดยตัวแปรทำนายทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 11 ($R^2= 0.11$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่

ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด โดยสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$E = 2.96 + 0.14M_5 + 0.07M_{11}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก 2 ตัวแปร กล่าวคือ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด เพิ่มขึ้น 0.14 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าปัจจัยด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด เพิ่มขึ้น 0.07 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$E = 0.25M_5 + 0.19M_{11}$$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 8 คน จาก 140 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 คือควรมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำเพื่อจะได้เห็นความสามารถด้านอื่นๆ การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การรับผิดชอบงานที่มากขึ้นเพื่อจะรู้งานใหม่ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 คือ การทำงานให้หลากหลายมากขึ้น มีงานที่ท้าทายความสามารถมากกว่านี้เพื่อกระตุ้นให้อยากเรียนรู้งานใหม่ๆ ต่อมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 คือ การสื่อสารภายในกันมากขึ้นเพื่อให้สะดวกในการทำงาน และลำดับสุดท้าย ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 คือ ควรมีการยกย่องชมเชยจากพนักงานในบริษัทให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานด้านที่ทำ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล (2552) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร บุญศิริ
- คฑาทูธ พรหมายน (2545) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจ
คนเข้าเมือง:ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชาติรี พัฒนาเลิศพันธ์ (2546) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ (2553) ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2548) เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธัญญ์ณัฏฐ์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท อมรินทร์
บุ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธานีนท์ ศิลป์จารุ (2552) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS กรุงเทพมหานคร
บิสซิเนสอาร์เอนด์ดี
- นคร บางน้อมน้อย (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ
การรถไฟแห่งประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการ
เดินรถ เขต 2” กรุงเทพมหานคร คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นฤวรรณ งามจิรัฐติกาล (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
กรณีศึกษา บริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นราศรี ไวนิชกุล และคณะ (2554) ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิพัทธ์ มณีนก (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำ
ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏพระนคร

- บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ (2554) มนุษย์กับความต้องการ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2549) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
 ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ (2545) เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ
 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร
 ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ปทุมรัตน์ ชนะสิทธิ์ (2554) ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมของพนักงาน คลังสินค้า
 พงมาลัย เพิ่มพูล โชคคณา (2549) “การพัฒนาระบบบริหารงานพัสดุมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช”
 วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชารัฐกิจ
 สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พัชสิรี ชมพุกำ (2552) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร แมคกรอ-ฮิล
- มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์ (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
 พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย
 จำกัด (มหาชน)” มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
 สารสนเทศ
- มัลลิกา บุญนาค (2548) สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิภาดา กุปตานนท์ (2551) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ศ.เจริญ
 วิจิต นารีผล (2556) ประสิทธิภาพในการทำงาน วารสารเกษตร บางพระ กลุ่มพัฒนาบุคคล
 กองการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน
- วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) การบริหาร กรุงเทพมหานคร ธีรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- วันวิสาข์ เกิดผล (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัท
 ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ”
 สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- สถิต คำลาเลี้ยง (2544) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี
 กองการปีนทหารเรือ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมใจ ลักษณะ (2552) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2549) ศึกษาเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สุรพงษ์ ภิชโยภาพ (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักบรรณสารการพัฒนา

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานประมง สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เสนาะ ดิยาวัว (2546) หลักการบริหาร กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนิวัช แก้วจำนง (2552) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สงขลา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ
อัครินทร์ พาพเสวต (2546) “ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อำนวยการ แสงสว่าง (2550) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์

Barnes, Ralph M. (2005). Motion And Time study Design and Measurement of work.

New York, John Wiley & Sons Inc.

Gilmer V. H. (2007). *Applied Psychology : Problem in Living And Work*. New York,

McGraw-Hill

Robbins, Stephen P. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์วิจัยการบรรณารักษ์



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-----------------|--|
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นายนพดล หลิมรัตน์ |
| วุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |
| | อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ |
| ตำแหน่ง | รองผู้จัดการ โรงงาน บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |
| 2. ชื่อ-นามสกุล | นางสาวทัศนาวลัย พรหมเสน |
| วุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |
| | อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าส่วนบริหาร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |
| 3. ชื่อ-นามสกุล | นางสาวรัชกร เฟื่องทรัพย์ |
| วุฒิการศึกษา | ศิลปศาสตรบัณฑิต |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |
| | อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด |



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นางสาวจิราพร ชุมบางหม้ง

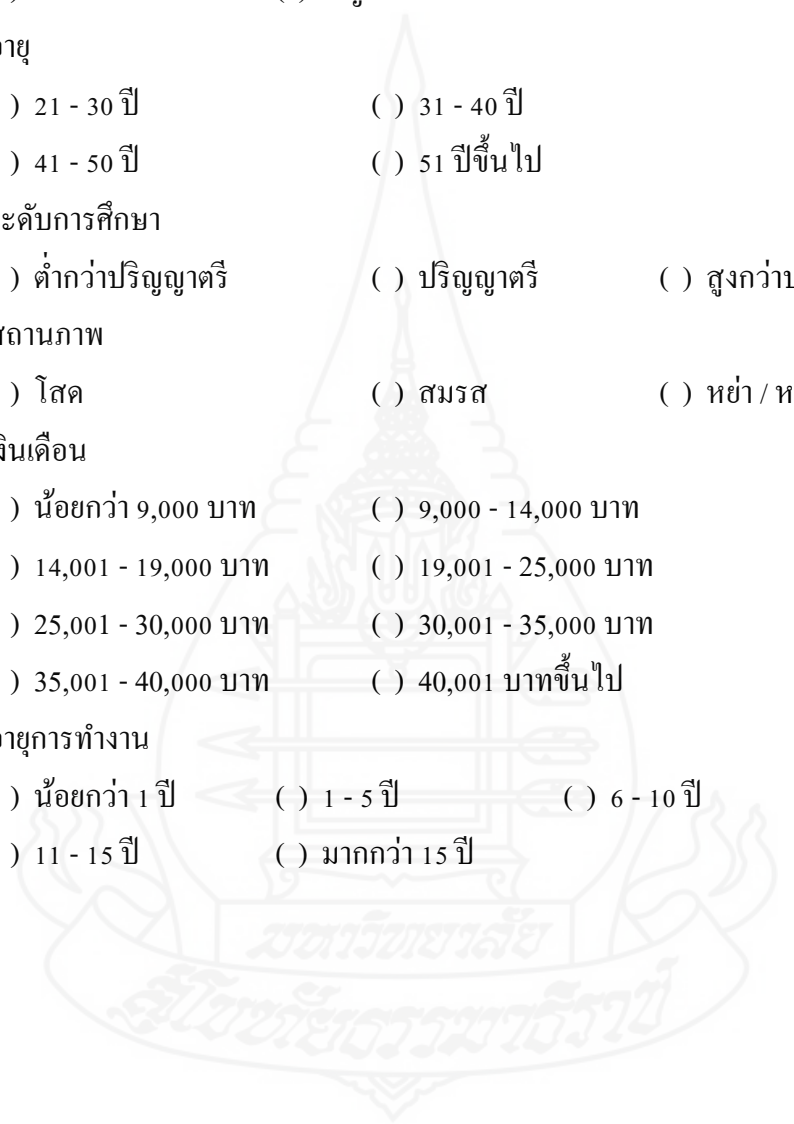
นักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ
 โสด สมรส หย่า / หม้าย
5. เงินเดือน
 น้อยกว่า 9,000 บาท 9,000 - 14,000 บาท
 14,001 - 19,000 บาท 19,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท
 35,001 - 40,000 บาท 40,001 บาทขึ้นไป
6. อายุการทำงาน
 น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่าน โดยข้อความต่อไปนี้จูงใจให้ทำงานมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความสำเร็จ					
1	ท่านทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
2	ท่านทำงานได้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา					
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาจากการทำงานได้					
4	ท่านทำงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
5	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในบริษัท					
8	ท่านได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ท่านทำงาน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
9	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน					
10	ท่านได้รับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่น					
11	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
	ด้านลักษณะงาน					
12	ท่านได้ทำงานที่หลากหลาย					
13	ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจ					
14	ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
	ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า					
15	ท่านได้รับคิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม					
16	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง					
17	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
18	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านเงินเดือน					
19	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
20	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
21	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง					
22	ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ					
	ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต					
23	ท่านมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ					
24	ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
25	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					
26	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและ/หรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
28	ท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร					
	ด้านสถานะของอาชีพ					
29	ท่านได้ทำงานที่มีเกียรติ					
30	ท่านมีอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					
31	ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
32	ท่านทำงานในบริษัทที่มีนโยบายบริหารงานด้วยความยุติธรรม					
33	ท่านทำงานในบริษัทที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
34	ท่านทำงานในบริษัทที่มีการติดต่อสื่อสารภายในที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
	ด้านสภาพการทำงาน					
35	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงาน					
36	ท่านทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการทำงาน					
37	ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
	ด้านความพึงพอใจส่วนตัว					
38	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ					
39	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
40	ท่านทำงานได้จนถึงวันเกษียณอายุ					
41	ท่านมีความมั่นคงในการทำงาน					
42	ท่านทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
43	ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา					
44	ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
45	ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหาร					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทำข้อความที่ตรงกับระดับการทำงานของท่าน โดยท่านทำงานตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านคุณภาพงาน					
1	ท่านทำงานได้ตามคุณภาพของงานที่กำหนดไว้					
2	ท่านทำงานได้ผลงานที่ไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก					
3	ท่านทำงานได้ผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ได้					
4	ท่านทำงานได้ผลงานที่ลูกค้าพึงพอใจ					
	ด้านปริมาณงาน					
5	ท่านทำปริมาณงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
6	ท่านทำปริมาณงานได้เหมาะสมกับความคาดหวังของบริษัท					
	ด้านเวลา					
7	ท่านทำงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้					
8	ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
	ด้านค่าใช้จ่าย					
9	ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
10	ท่านทำงานโดยมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด					
11	ท่านทำงานโดยมีค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

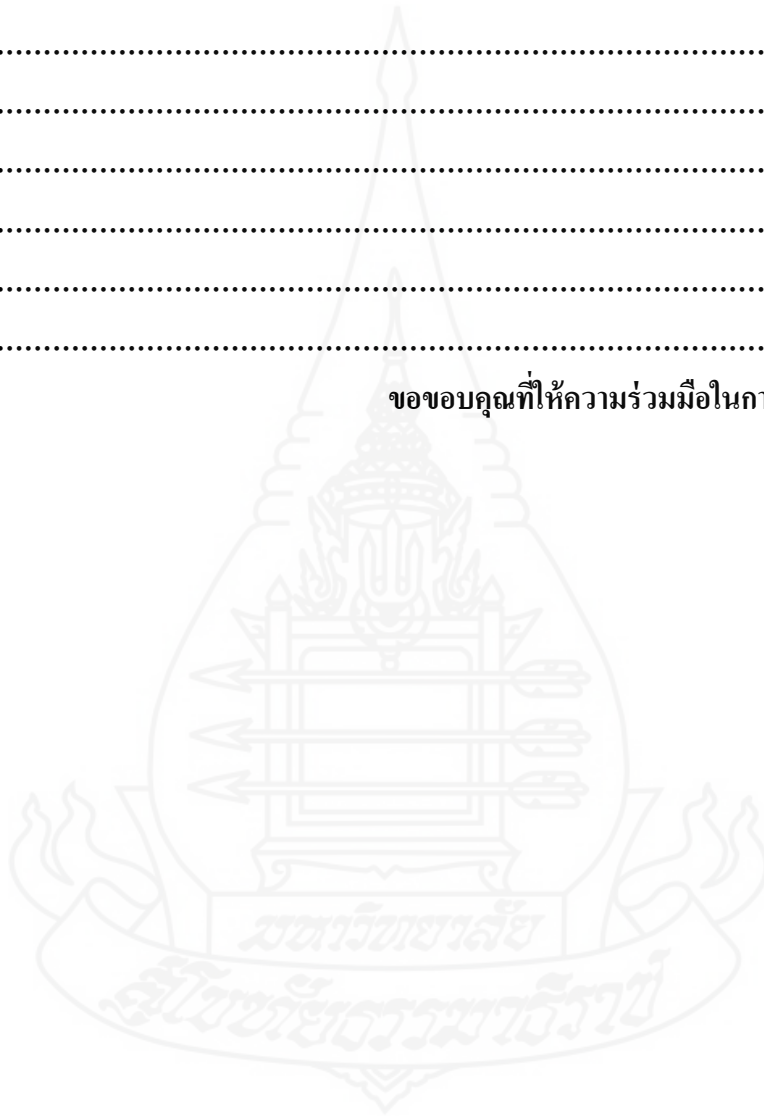
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจิราพร ชุมบางหม้ง
วัน เดือน ปีเกิด	28 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลศรีสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่ง	ผู้จัดการสำนักอำนวยการ/Data Center

