

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด

นางสาวหนูฤทธิ คำภาสุข

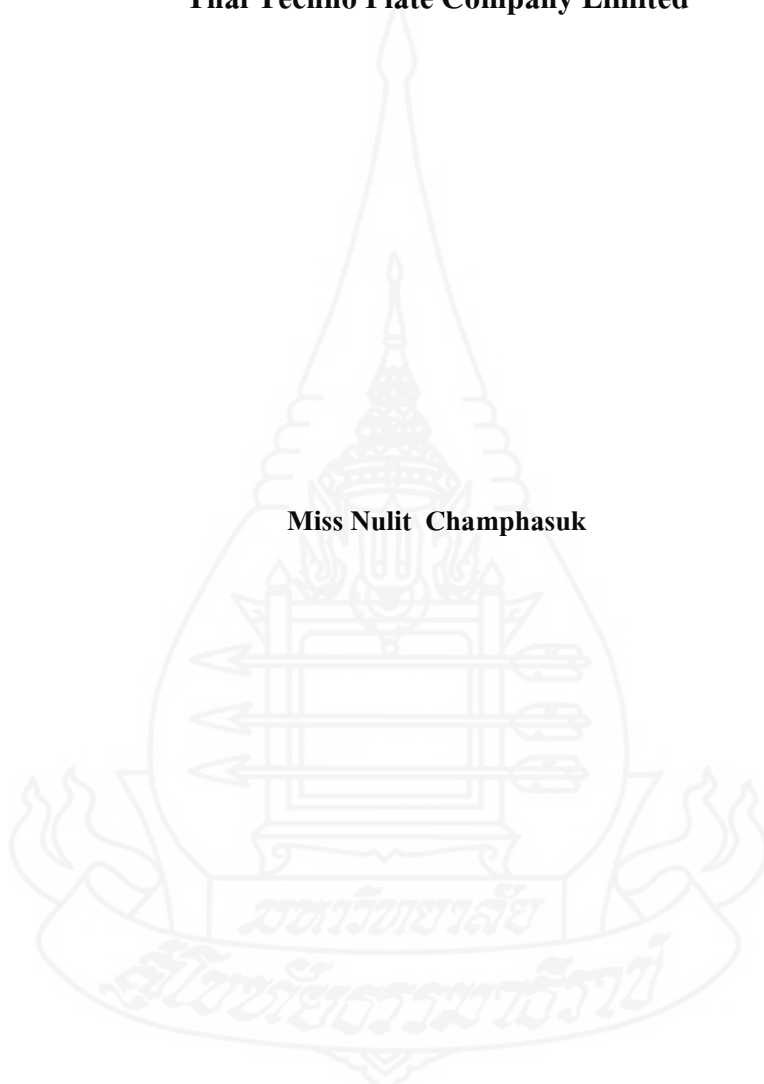


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Performance Efficiency of Employees in
Thai Techno Plate Company Limited**

Miss Nulit Champhasuk



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

School of Management Science

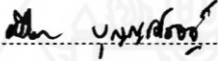
SukhothaiThammathirat Open University

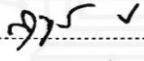
2013


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเทคโนโลยีโนเวลท์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวหนูกฤษี คำภาสุข
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุมาลย์ ชำนิง)


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

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวหนูฤทธิ คำภาสุข รหัสนักศึกษ 2543002469 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด และ (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือด้านผลผลิตและผลลัพท์ รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต และด้านกระบวนการบริหาร ตามลำดับ (2) ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้ร้อยละ 73 และ (3) พนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting Performance Efficiency of Employees in Thai Techno Plate Company Limited

Author: Miss Nulit Champhasuk; **ID:** 2543002469;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The study aimed (1) to study the performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited; (2) to study the work motivation factors affecting performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited; and (3) to compare the performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited by personal factors.

The population was 227 operational employees of Thai Techno Plate Company Limited and 144 of them were randomized by stratified and simple random sampling. The data was collected by a questionnaire and was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, least significant difference and multiple regression analysis.

The results showed that (1) overall performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited was at high level. Considering by aspect, it was found that all aspects were at high level which output and outcome was the first aspect followed by cost of production aspect and management process aspect, respectively; (2) the work motivation factors affecting performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited were work security, achievement, personal well-being and commanding which predicted the performance efficiency of employees in Thai Techno Plate Company Limited at 73 percent; and (3) employees in Thai Techno Plate Company Limited with different marital status had different performance efficiency at the 0.05 statistically significant level while employees with different gender, age, educational level, monthly income and working experience in Thai Techno Plate Company Limited had no different performance efficiency.

Keywords: Work motivation factor, Performance efficiency, Thai Techno Plate Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการทำการศึกษาครั้งนี้อย่างใกล้ชิด รวมทั้งกรุณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการทำศึกษาค้นคว้าอิสระจนถูกต้องสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ที่ให้การสนับสนุนและสละเวลาในการให้ข้อมูล ทำให้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ ที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยให้กำลังใจกับผู้ศึกษาเสมอมา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหารของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

หนูฤทธิ์ คำภาสุข

กรกฎาคม 2557



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	12
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด	36
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด	47
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	49
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด	52
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของ พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปการศึกษา	58
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	71
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	72
ข แบบสอบถาม	74
ประวัติผู้ศึกษา	81

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	32
ตารางที่ 4.1	36
ตารางที่ 4.2	38
ตารางที่ 4.3	39
ตารางที่ 4.4	47
ตารางที่ 4.5	48
ตารางที่ 4.6	49
ตารางที่ 4.7	50
ตารางที่ 4.8	51
ตารางที่ 4.9	52
ตารางที่ 4.10	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)	55
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด	56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ (The motivation process)	14
ภาพที่ 2.2 กระบวนการจูงใจ	15
ภาพที่ 2.3 กระบวนการจูงใจ	16
ภาพที่ 2.4 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	17
ภาพที่ 2.5 ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจของ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)	18
ภาพที่ 2.6 โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler (The Porter and Lawler motivation model)	22
ภาพที่ 2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)	23
ภาพที่ 2.8 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)	25
ภาพที่ 2.9 โครงสร้างการบริหารงาน	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ปัญหาที่ซับซ้อนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมผลักดันให้องค์กรมีการแข่งขันกันในระดับสูง แต่ละองค์กรต่างพัฒนาความรู้ ความสามารถในการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้ ไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ จากการสำรวจองค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการคนที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องหลังความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น ฉะนั้นการให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์การหาวิธีบริหารจัดการคนให้เขามีศักยภาพเพื่อสร้างผลผลิตที่ดี จึงถูกตระหนักเพิ่มมากขึ้น องค์กรจึงไม่เพียงแต่ลงทุนในเรื่องเทคโนโลยีเท่านั้น แต่เน้นการลงทุนในเรื่อง “คน” ด้วย (ภาวิณี เพชรสว่าง 2552: 1)

บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ทุกชนิด ซึ่งต้องใช้คน หรือเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ลูกค้ายึดความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพ การส่งมอบที่ตรงต่อเวลา และการบริการลูกค้า ซึ่งส่งผลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้นบริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การบริหารงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การเสียสละ และความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์การทุกคน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน หรือทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานที่จะหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามทำงาน โดยใช้ทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอนเพลท จำกัด เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานว่ามีความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจต่างๆ เช่น เงินเดือน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานในบริษัทเกิดแรงกระตุ้น เกิดความตั้งใจที่จะทุ่มเททั้งกายและใจที่จะผลิตงานที่มีประสิทธิภาพออกมา และนอกจากนี้ยังสามารถทำให้ผู้บริหาร

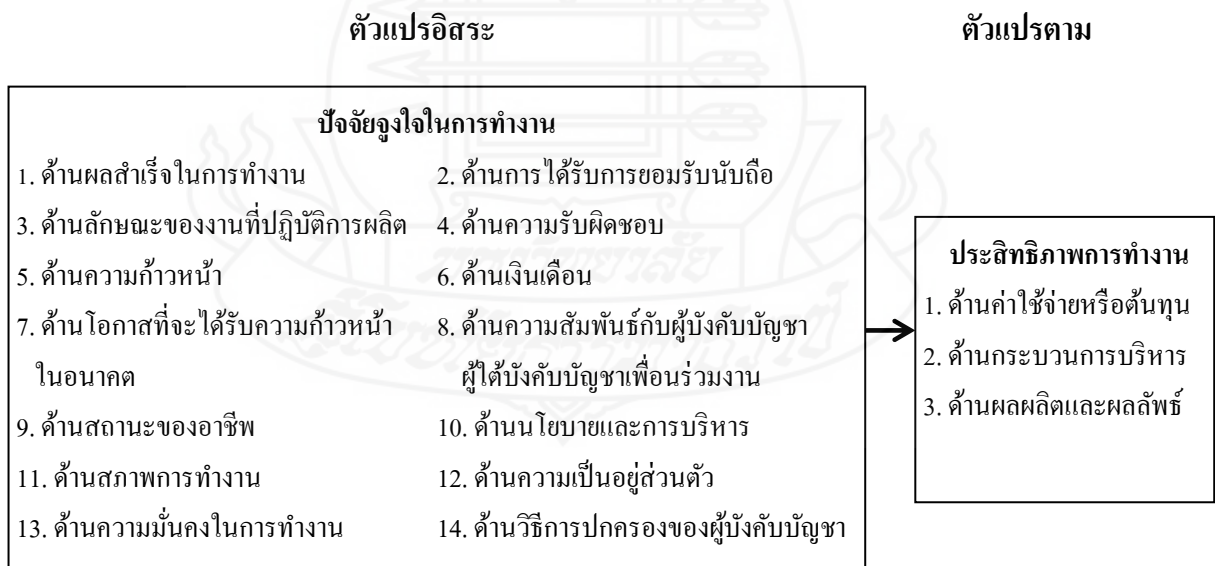
มีแนวทางที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและบริหารขององค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสมาคม จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสมาคม จำกัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสมาคม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสมาคม จำกัด ในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด

4.2 พนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ ธานินทร์ สุทธิภูษร (อ้างถึงใน นิวัฒน์ การงาน 2554: 27-28) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 227 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2556)

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2556 ถึงเดือนมิถุนายน 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระดับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อลดความสูญเปล่าที่เกิดจากการผลิต หรือเกิดจากการแก้ไขงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดทั้งเงินและทรัพยากร รวมไปถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มากกว่าต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปจากการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

6.3 พนักงาน หมายถึง บุคลากรระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ที่ทำงานเต็มเวลา ในสายการผลิต และสำนักงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

7.2 ผู้ที่ต้องการศึกษาได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพนักงานต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสยาม จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทยเทคโนโลยีสยาม จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ยูนูซ กุลาตี (2548: 1) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

นอมล สุนสวัสดิ์ (2549: 135-139) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่าย คือการลดต้นทุนคุณภาพ 3 อย่าง คือ ต้นทุนป้องกัน ต้นทุนประเมิน ต้นทุนล้มเหลว และการลดความสูญเปล่า 7 อย่างคือ ความสูญเปล่าที่เกิดจากการผลิตมากเกินไป ความสูญเปล่าที่เกิดจากการผลิตบกพร่อง/แก้ไขงาน ความสูญเปล่าที่เกิดจากเวลารอคอย/ความล่าช้า ความสูญเปล่าที่เกิดจากสินค้าคงคลัง/งานอยู่ระหว่างการผลิต ความสูญเปล่าที่เกิดจากการขนของ ความสูญเปล่าที่เกิดจากกระบวนการขาดประสิทธิผล ความสูญเปล่าที่เกิดจากการเคลื่อนไหวหรือการกระทำที่ไม่จำเป็น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 11) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดทรัพยากรที่ถูกใช้ไปได้อย่างประหยัดหรือเป็นการวัดต้นทุนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีต้นทุนต่ำทั้งวัสดุและแรงงาน

กันตยา เพิ่มผล (2550: 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าไปหลายๆอย่าง นั้นประกอบกันได้ดีเพียงใด หรืองานที่ทำนั้น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงไหน ซึ่ง ก็คือความสามารถ

ในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้นจากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้นต่ำสุด นั้นหมายถึงการรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยใช้เวลาน้อยลง หรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อย เป็นต้น

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ประโยชน์}}{\text{ต้นทุน}}$$

เมื่อผลหารตามสมการนี้มีค่าเท่ากับ 1 หรือมากกว่า ถ้าเท่ากับ 1 หมายความว่า ต้นทุนต่ำกว่า 1 ถือว่ากำไร หรือมีประสิทธิภาพ

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson and Plowman อ้างถึงใน คทาวิฐ พรหมายน 2557: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดจากการผลิต หรือเกิดจากการแก้ไขงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดทั้งเงินและทรัพยากร รวมไปถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มากกว่าต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปจากการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

1.2 ประโยชน์ของประสิทธิภาพการทำงาน

สุमित สว่างวงษ์ (2552: 1) กล่าวว่าประสิทธิภาพมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยทำให้มีการจัดองค์กรที่เหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีการเจริญก้าวหน้าทำงานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดต้นทุนและองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้และยังมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร เช่น บริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไร มีหน้าที่ทำอะไร แก้ไขปัญหางานซ้ำซ้อนได้ ทำให้งานไม่ค้าง ณ จุดใด จุดหนึ่ง ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ของตนเองว่าจะทำอะไร มีการแบ่งงานที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันกันทำงานไม่ถูกเอาเปรียบ และพนักงานก็เข้าใจความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลฝ่ายอื่นและสามารถประสานงานกันได้

นฤมล สุนทวัธน์ (2549: 65-66) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประสิทธิภาพการทำงาน คือ

- 1) ลูกจ้างจะได้รับสินค้าที่ตอบสนองความต้องการของตน ในราคาที่เหมาะสม การส่งมอบตรงตามที่ต้องการ
 - 2) ผู้ส่งมอบวัตถุดิบหรือปัจจัยผลิตได้ตามที่หน่วยงานต้องการ
 - 3) ชุมชน มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีสินค้าที่ทำให้ชุมชนก้าวหน้า
 - 4) ผู้ถือหุ้น ได้รับผลกำไร
 - 5) ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าแรง ความปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานที่ได้ประสิทธิภาพส่งผลดีต่อทุกคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง หรือแม้กระทั่งผู้ถือหุ้น เองก็ตาม ล้วนแล้วแต่ได้รับผลประโยชน์ และประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นนี้ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ทางองค์กรได้กำหนดไว้ด้วย

1.3 การวัดประสิทธิภาพการทำงาน

ธานีทร์ สุทธิคุณุช (อ้างถึงในนิวัฒน์ การงาน, 2554: 27-28) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพสามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร ซึ่งได้แก่ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 11) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นการวัดทรัพยากรที่ถูกใช้ไปได้อย่างประหยัดหรือเป็นการวัดต้นทุนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ต้นทุนแรงงาน เป็นการวัดประสิทธิภาพอื่นๆ อาจรวมถึงการใช้ประโยชน์จากเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการใช้วัสดุต่างๆ ตัวอย่างเช่น เดียวกันจากบริษัทคอมพิวเตอร์ ผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีต้นทุนค่าทั้งวัสดุและแรงงาน ถ้าการผลิตก็ยี่ห้อของคอมพิวเตอร์ต่อวันน้อยลงกว่าขีดความสามารถที่ควรจะเป็น ผลผลิตจำนวนนี้เรียกว่า ไม่มีประสิทธิภาพ

และถ้าทำผลผลิตให้เกิดความผิดพลาด หรือทำให้วัสดุสูญเสียนั้นกระบวนการผลิต สิ่งนี้ก็เรียกว่างานไม่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

สมยศ นาวิก (อ้างถึงในวิระวุฒิ อัดตันท และบุษยา วีรกุล, 2550: 19) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน การแต่งตั้งโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ เพราะประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรเป็นสำคัญ การประเมินหรือวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 2 วิธี คือ

1) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม (The traditional approach) เป็นวิธีการประเมินที่ให้ผู้บริหารทำการประเมิน โดยใช้วิจารณ์ญาณและความคิดของตนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative)

2) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (The Responsibility, duty-goal achievement approach)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2549: 274-277) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

1) ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคลคือ

(1) มีความกระตือรือร้น และการพัฒนา

(2) การปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย

(3) พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

ร่วมงาน

(4) เป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

(5) มีความรู้ความเข้าใจในการระงับรักษา ดูแล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และ

ทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กรให้อยู่ในสภาพดีเสมอ

2) ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงานคือ

(1) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลา หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด

(2) ความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือ และไว้วางใจ

(3) มีความรอบรู้ ชำนาญ หรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง

(4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือ

(1) มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายๆ อย่าง ในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้ หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกๆ ใหม่ๆ ที่มีความเป็นไปได้

(2) สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมที่บังชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่น ได้อย่างเหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล

(3) ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4) ทักษะในการปฏิบัติงาน คือ

(1) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน

(2) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

(3) ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของ กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ เราเอง นโยบาย และแนวทางต่างๆ ขององค์กร

5) บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน

เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล และคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่างๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน เช่น

- (1) แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน
- (2) แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น
- (3) แสดงออกถึงการสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน ก็คือ เขาสามารถที่จะรับรู้ เข้าใจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มั่นใจว่าตนเองมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะ และ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงในมณฑกานต์ หวังถนอม, 2554: 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - (1) เพศ
 - (2) จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - (3) อายุ
 - (4) ระยะเวลาในการทำงาน
 - (5) สติปัญญา
 - (6) ระดับการศึกษา
 - (7) บุคลิกภาพ
- 2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - (1) ชนิดของงาน
 - (2) ทักษะความชำนาญ
 - (3) สถานภาพทางอาชีพ
 - (4) สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - (5) ขนาดของธุรกิจ
- 3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่
 - (1) ความมั่นคง
 - (2) รายได้
 - (3) สวัสดิการ

- (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่งาน
- (5) สภาพการทำงาน
- (6) ผู้ร่วมงาน
- (7) ความรับผิดชอบ
- (8) การจัดการ

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงในนพพรธ จรรย์ศรี, 2552: 9) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร มี 7 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) คือ การกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็ง การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคภายในและภายนอกองค์กร

ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) คือ การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม จะช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น

ปัจจัยที่ 3 คือ ปัจจัยด้านระบบ (System) คือ ระบบขององค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 4 คือ ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles) คือ รูปแบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่ 5 คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยที่ 6 คือ ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill) คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 7 คือ ปัจจัยด้านค่านิยม (Shared Values) คือ ค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร

แวน เดอร์เชล (อ้างถึงในไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554: 22) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่

- 1) การปกครองบังคับบัญชา
- 2) เงินเดือน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- 4) ความสำเร็จในการทำงาน
- 5) การยอมรับทางสังคม
- 6) ลักษณะงาน

7) ความรับผิดชอบ

8) โอกาสก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากคุณสมบัติส่วนบุคคล ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การบริหารงานภายในองค์กร รวมไปถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.1 ความหมายของการจูงใจ

นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549: 314) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่บอกเหตุสิ่งเร้า ทิศทางและการกระทำอย่างสมัครใจของเส้นคงวาที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเลือกความต้องการหรือความจำเป็นมากระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ประสงค์

ราณี อธิชัยกุล (2553: 7-6) ให้ความหมายว่าการจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2553: 209) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 163) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

อนิวัช แก้วจางง (2556: 178) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันซึ่งกระตุ้นจากภายในให้บุคคลนั้นๆ แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

ไตรรัตน์ โภคพลากร และสุพิน เกษาคูปต์ (2549: 8-40) กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร คือ การจูงใจเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือเป็นหัวหน้าทุกคน เพราะผู้อยู่

ในตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้ในเรื่องการจูงใจสามารถช่วยนักบริหารได้หลายประการ ดังนี้

1) ช่วยในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ สามารถดึงดูดใจคนที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป

2) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารทำให้เขาทั้งหลายตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ หรืออาจทำได้มากกว่าที่องค์กรคาดหวังให้เขาทำ

3) ช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญ กำลังใจ ในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร

4) ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) กันตยา เพิ่มผล (2550: 97) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

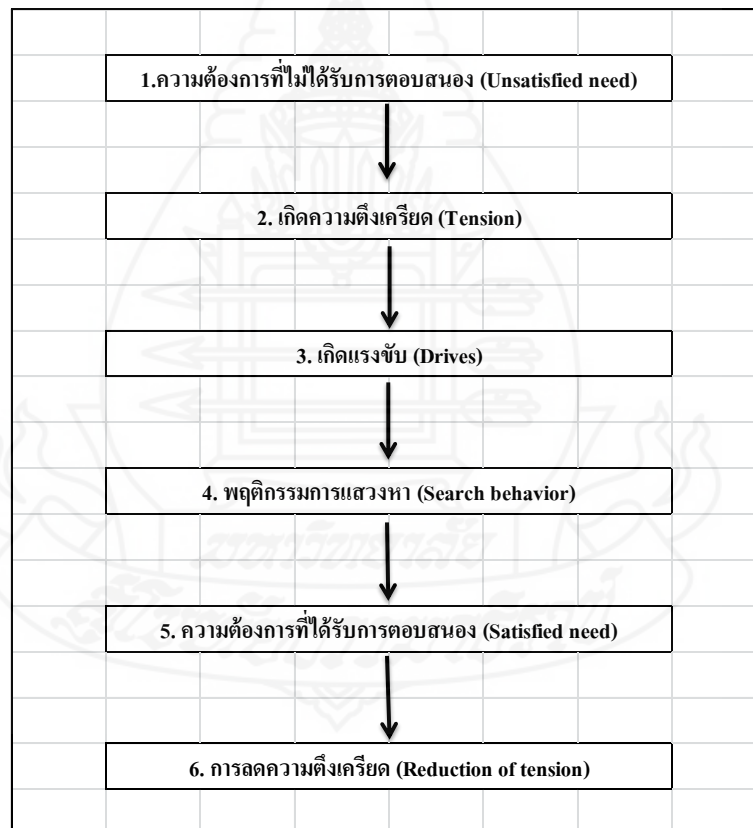
- 1) สร้างกำลังใจ
- 2) เกิดความสามัคคี
- 3) พนักงานมีขวัญและกำลังใจ
- 4) เกิดความจงรักภักดี
- 5) สร้างสรรค์ สร้างศรัทธาเชื่อมั่น
- 6) เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2556: 163) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร และต่อผู้บริหาร มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

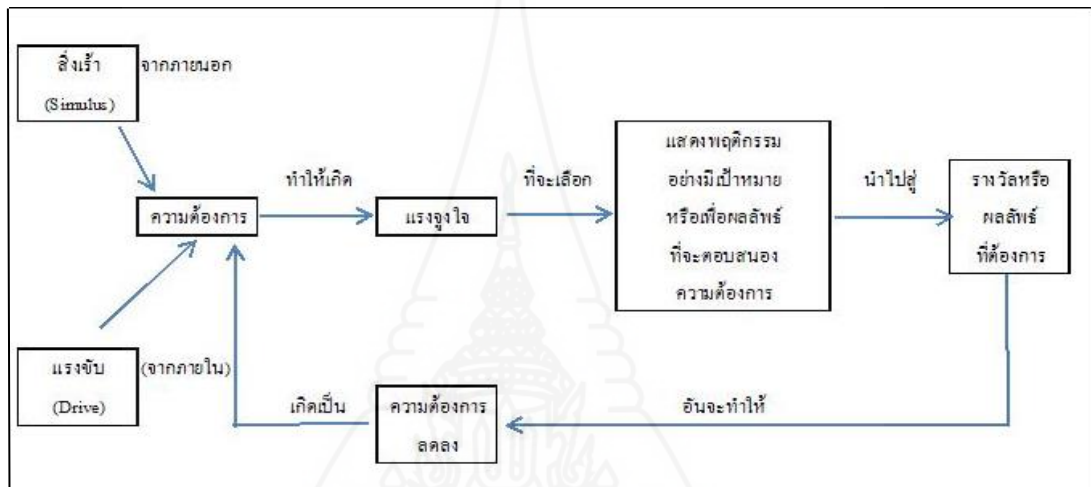
2.3 กระบวนการของการจูงใจ

ซีริวธรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 168-169) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจ (Motivation process) เป็นลำดับขั้นตอนของการจูงใจซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม โดยขั้นตอน ดังนี้ (1) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) (2) เกิดความตึงเครียด (3) เกิดแรงขับ (Drives) (4) พฤติกรรมการแสวงหา (Search behavior) (5) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Satisfied need) (6) การลดความตึงเครียด (Reduction of tension) ดังภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจจะเริ่มจากบุคคลเกิดความต้องการและความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงทำให้เกิดความตึงเครียดและแรงขับขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งจะไปกระตุ้นพฤติกรรมกรรมการแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้ความตึงเครียดของบุคคลลดลงหรือหมดไป แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด และเกิดแรงขับอีกครั้งจนกว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ (The motivation process)

สฤพานี สฤชญ์วานิช (2552: 155) กล่าวว่าโดยทั่วไปกระบวนการจูงใจ จะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ (Need) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความยากได้ในบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องพนักงานบริการยอดเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มียอดขายสูงสุดจึงทำให้คนเราเกิดแรงจูงใจอยากจะได้บ้าง จึงเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว ตามภาพที่ 2.2



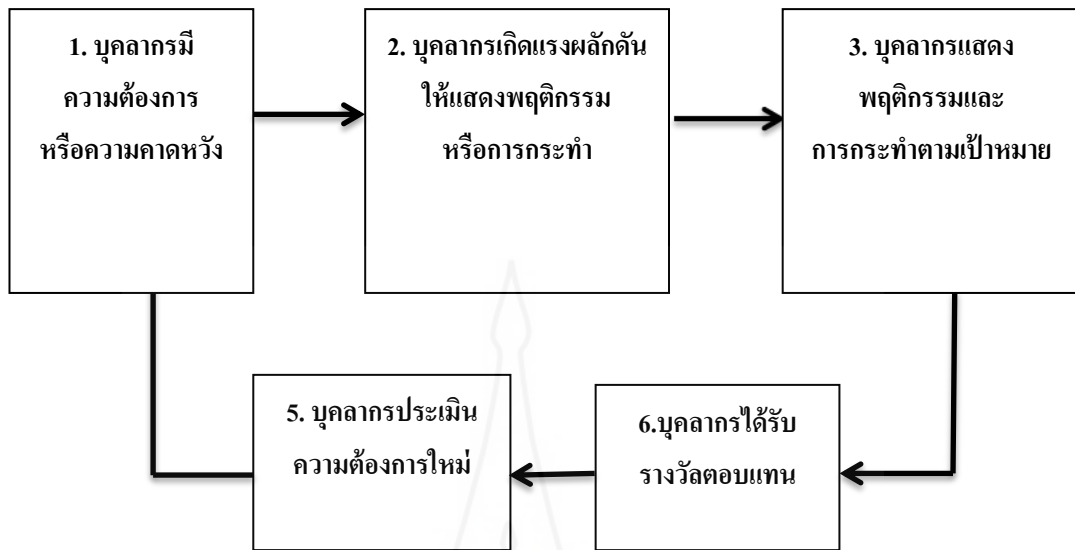
ภาพที่ 2.2 กระบวนการจูงใจ

ราณี อิศัยกุล (2553: 7-7) กล่าวว่ากระบวนการจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

เป็นต้น

- 1) บุคคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวัง เช่น ความต้องการทางกาย สังคม
- 2) ความต้องการเป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
- 3) โดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางให้แสดงพฤติกรรม
- 4) บุคคลากรจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากองค์กร และเพื่อรักษาระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ
- 5) เมื่อบุคคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่ต้องการแล้ว บุคคลากรจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) แสดงดังภาพ ที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กระบวนการงูใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการของการงูใจคือ ลำดับขั้นตอนของการงูใจเพื่อแสดงถึงความต้องการอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคนเราแล้วจึงหาวิธีทางที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการงูใจ

2.5.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

วันชัย มีชาติ (2549: 49-51) กล่าวว่า Abraham H. Maslow เป็นนักคิดที่สำคัญในกลุ่มนี้ แนวความคิดที่ Maslow เสนอ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และความต้องการนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดแรงงูใจของมนุษย์ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงงูใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของมนุษย์มีทั้งสิ้น 5 ชั้น และความต้องการเหล่านี้เป็นลำดับชั้นกันไป มนุษย์จะมีความต้องการจากระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูง

3) ลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์จะประกอบด้วย

(1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่จะทำให้สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เช่น ปังจยส์ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางเพศ

(2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (security needs) คือ ความต้องการที่จะให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วในระดับหนึ่ง

(3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social needs/love and belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีเพื่อน

(4) ความต้องการเคารพนับถือตนเอง (self – esteem needs) เป็นความต้องการที่จะนับถือตนเองและได้รับการยกย่องในสังคม

(5) ความต้องการประจักษ์ตน (self actualization needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพสูงสุดที่ตนเองจะเป็นได้ เป็นการพัฒนาให้ตนเองทำในสิ่งที่สามารถทำได้ดีที่สุด อันเป็นการแสดงว่าเราเกิดมาเพื่อเป็นอะไร (born to be)

ความต้องการของมนุษย์ทั้งห้าขั้นนี้จะมีความเป็นลำดับขั้น กล่าวคือ ความต้องการจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานดังรูป



ภาพที่ 2.4 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.5.2 ทฤษฎี สองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 171-172) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฟรดริกเฮกซ์เบอร์ก หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย Hygiene Factors หรือ Maintenance factors หมายถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่นการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นกระตุ้นให้พนักงานทำงานดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในนั้นเกิดจากด้วงาน ทำได้โดยการใชปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivating Factors โดยการมอบหมายงานที่มีความสามารถหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน Job enrichment ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดีเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivating Factors หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ปัจจัยสุขอนามัย ทำให้พนักงานพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจใน (Hygiene factory in job content affect job dissatisfaction)	ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ (Motivator factors in job content affect job satisfaction)
นโยบายการบริหารขององค์กร (organizational policies)	การให้โอกาสให้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
การมีหัวหน้างานที่ดี (Quality of supervision)	การให้โอกาสพนักงานตระหนักในความสำคัญของงานนั้น (Recognition)
สภาพการทำงาน (Working conditions)	การให้พนักงานทำงานด้วยตนเอง (Work itself)
การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers)	การให้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
การให้เงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม (Base wage or salary)	การให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)
ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน (Relationships with subordinates)	พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่ (Growth)

← **สูง (High)** **ไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)** **ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)** **สูง (High)** →

ภาพที่ 2.5 ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจของ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

สมพล กานานุกรอห์ (2014: 1) กล่าวว่า Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆ อย่าง ที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่ดีจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวขอมไม่เป็นการเพียงพอสำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

สมพล กานานุกรอห์ (2014: 1) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ

การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.5.3 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 170-171) กล่าวว่า Clayton P. Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี อี อาร์ จี เกี่ยวกับการทำงานความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความพึงพอใจในด้านความรู้สึกรักมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการทางสังคม

3) ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีความต้องการคงอยู่ต่อไปเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีตามแนวคิด มาสโลว์ และอัลเดอเฟอร์ แสดงถึงลำดับขั้นของความต้องการซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจ และทำได้โดยการให้พนักงานได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

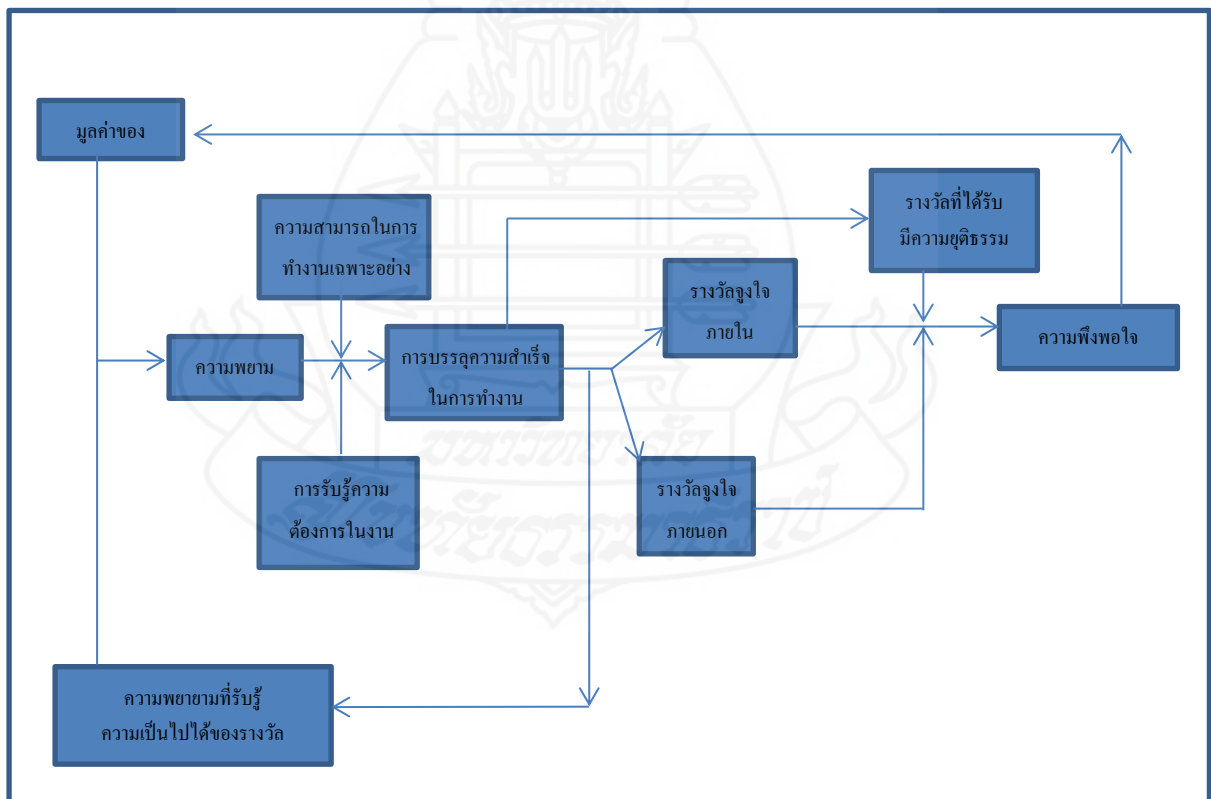
2.5.4 ทฤษฎีความหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 185-186) กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and Satisfaction) โดยได้ขยายทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล โดย Proter และ Lawler เชื่อว่าการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลตอบแทนและผลตอบแทนหรือรางวัลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ซึ่งรางวัลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) ได้แก่ การยอมรับในตนเอง ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

2) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงของงาน ถ้างานมีความท้าทายและบุคคลสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งถือเป็นรางวัลภายใน

โมเดลการจูงใจของ Proter และ Lawler (The Proter and Lawler motivation model) โมเดลนี้ได้ระบุว่า ความพยายามของบุคคล (จุดแข็งของการจูงใจและพลังงานที่ใช้) ขึ้นกับมูลค่าของรางวัลและการรับรู้ความเป็นไปได้ของการได้รับรางวัล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยอาศัยความสามารถเฉพาะอย่าง (ความรู้และทักษะในการทำงาน) ร่วมกับความเข้าใจในเป้าหมายของกิจกรรมและส่วนต่างๆ ของงาน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุความสำเร็จ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการประเมินความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลที่ได้รับกับความพยายามที่ใช้ในการทำงาน และระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler (The Porter and Lawler motivation model)

2.5.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2553: 219-220) กล่าวว่า J. Stacey Adams เจ้าของ Equity Theory หรือทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงาน (Outcomes) กับสิ่งที่ทุ่มให้กับการทำงาน (Inputs) และจะเปรียบเทียบอัตราส่วน Inputs-Outcomes ของตนกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ดังภาพที่ 2.7

Perceived Ratio Comparison ^a		Employee's Assessment	
Outcome A	<	Outcome B	Inequity (underwarded)
Inputs A		Inputs B	
Outcome A	=	Outcomes B	Equity
Inputs A		Inputs B	
Outcome A	>	Outcome B	Inequity (overrewarded)
Inputs A		Inputs B	

^aPerson A is the employee, and person B is a relevant other or referent

ภาพที่ 2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

หากอัตราส่วนของพนักงานคนนั้นเท่ากับอัตราส่วนของพนักงานคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกเกิดความเท่าเทียม หรือความยุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากันความไม่ยุติธรรม ในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น (Underrewarded) หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น (Overrewarded) เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรม พนักงานก็จะต้องมีปฏิกิริยา หรือมีพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายลักษณะ ดังนี้

1) ปรับเปลี่ยน Inputs เช่น ขยันมากขึ้น หรือขยันน้อยลง หรือปรับเปลี่ยน Outcomes ของตนเองหรือของคนอื่น เช่น เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือเรียกร้องให้ลดค่าตอบแทนของคนอื่น

2) มีพฤติกรรมที่จะชักนำให้คนอื่นเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes

3) มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตนเอง

4) เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบ Inputs หรือ Outcomes

5) ลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม)

โดยสรุปผลที่ตามมาของความรู้สึกว่าเกิดความไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลด หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน หรือเพิ่มการขาดงาน หรือการลาออกจากงานก็ได้

คำว่า “คนอื่น” หรือ “Others” ใน Equity Theory อาจหมายถึง

1) พนักงานคนอื่น (Persons) ที่ทำงานคล้ายกันในองค์กรเดียวกัน รวมทั้งเพื่อน หรือเพื่อนบ้าน หรือสมาคมวิชาชีพ

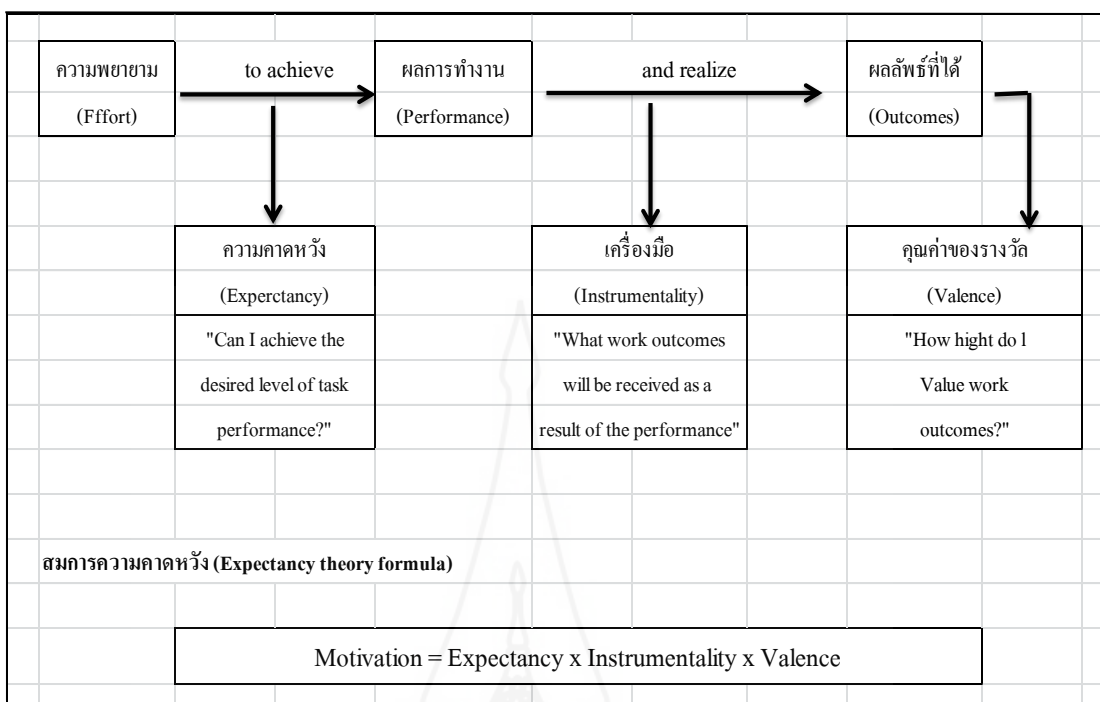
2) หรืออาจหมายถึง “ระบบ” (System) คือ นโยบายและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

3) และอาจหมายถึง “ตนเอง” (Self) คือเปรียบเทียบ Input-Outcomes Ratio ปัจจุบันกับที่ตนเองเคยได้รับมาก่อนในอดีต

อย่างไรก็ตามทฤษฎี Equity ก็มีข้อตำหนิขาดความชัดเจนในบางเรื่อง เช่น การกำหนดความหมายของ Inputs และ Outcomes และการเลือก “Others”

2.5.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 165-166) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่ สลับซับซ้อนตามแนวคิดของวรูม (Victor H. Vroom, 1964) ได้กำหนดว่าความต้องการทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามวรูมได้กำหนดจุดแข็งของการจูงใจไว้ว่า ความคาดหวังในระดับที่บุคคล ประารถนาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมเกี่ยวข้องกับ การคาดหวัง ในคุณค่าหรือผลลัพธ์ของการกระทำของบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมในรางวัลที่มูลค่าตามที่คาดหวังไว้



ภาพที่ 2.8 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วย การจูงใจโดยการคาดหวังในผลลัพธ์ซึ่งมี 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ในระดับแรก และผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ทำให้ผลจากพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดการขาดงาน ลดการลาออก และเพิ่มคุณภาพของผลผลิต

แนวคิดของวรูม (Vroom's model) มีแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ

I = เครื่องมือ (Instrumentality)

V = ความพอใจในผลที่จะได้รับว่ามีคุณค่า (Valence)

E = ความคาดหวังในผลที่จะได้รับ (Expectancy)

P = ผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด

3.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด ได้เปิดดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ตั้งอยู่ที่ 12/1 หมู่ 9 ถนนบางคูวัด ตำบลบางคูวัด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีผู้ก่อตั้งคือ คุณสมบุญร์ สินพัฒนสกุล และ คุณกิจชาญ เกิดพานิช โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตงานพิมพ์ SilkScreenคุณภาพสูงที่ได้

คุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อครองตลาดสินค้าคุณภาพสูง ที่มีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ด้วยการพัฒนาวิธีการผลิต และเครื่องจักรให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า ทำให้ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้รับความไว้วางใจจากบริษัทชั้นนำหลายบริษัท โดยปัจจุบัน มีพนักงานที่มีคุณภาพกว่า 200 คน เครื่องจักรที่ทันสมัยกว่า 50 เครื่อง ลูกค้าที่ให้ความไว้วางใจกว่า 300 บริษัท เราเลือกใช้วัสดุในการผลิตชั้นดี และมีหลากหลายประเภทให้เลือกใช้ตามความต้องการของลูกค้าเช่น Sticker, Aluminium, Stainless, Polycarbonate และอีกมากมาย ประบวนการผลิตที่หลากหลาย เช่น Silkscreen, Offset, Etching, Hairline โดยเราเคยผลิตสินค้ามากกว่า 10,000 Item ทำให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจที่สุด เพื่อให้ตรงกับนิยามของ บริษัทที่ว่า “เราจะสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ด้วยการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่องให้กับบริษัทชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ โดยเราจะเน้นที่คุณภาพของชิ้นงาน และการส่งมอบตรงเวลาเป็นหลัก ปัจจุบันเรามีพนักงานกว่า 200 คน มีลูกค้าที่ได้รับให้ความไว้วางใจมากกว่า 300 บริษัททั้งในและต่างประเทศ และมีสินค้าที่เคยผลิตแล้วมากกว่า 10,000 Item มีกลุ่มลูกค้าที่ให้ความไว้วางใจทั้ง อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์อาหาร ยา เครื่องดื่ม ขนส่ง ทุกประเภทธุรกิจ เป็นต้น จึงมั่นใจในมาตรฐานของสินค้า และการบริการของเรา ว่าสามารถผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพตามความต้องการของท่าน”

3.2 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด จัดโครงสร้างการบริหารโดยแบ่งเป็น 5 ฝ่าย

ผังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 โครงสร้างการบริหารงาน

แต่ละฝ่ายมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ฝ่ายบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการสรรหา การคัดเลือก บุคลากร การอบรม และการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัท แก่พนักงานที่เข้าใหม่ทุกราย

2) ฝ่ายผลิต มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการผลิตสินค้าให้ได้ตามที่ลูกค้ากำหนด และมีหน้าที่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ให้กับลูกค้าทุกราย

3) ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการทำบัญชี จัดทำงบการเงินให้แก่ผู้ถือหุ้น ได้รับทราบ รวมไปถึงการจัดเก็บค่าสินค้าที่ลูกค้าสั่งซื้อสินค้ากับทางบริษัท และมีหน้าที่ในเรื่องของการจัดทำเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคนทั้งพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนทุกคน

4) ฝ่ายสนับสนุนกิจกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องส่งเสริมและให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ทางฝ่ายบุคคลได้นำเสนอ แก่ฝ่ายสนับสนุนกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมฉลองวันสิ้นปี เป็นต้น

5) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ใหม่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการออกแบบผลิตตามคำสั่งของลูกค้า และให้ตรงกับแบบที่ลูกค้าต้องการ เพื่อให้ฝ่ายผลิตได้ผลิตสินค้าต่อไป

3.3 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท

บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้กำหนดนโยบายคุณภาพ ประจำปี 2013 คือเราจะสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ด้วยการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและส่งมอบตรงเวลา และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงได้ทำ ตัวชี้วัดคุณภาพ ดังนี้

3.3.1 ด้านคุณภาพ

- 1) เปอร์เซ็นต์มูลค่าของเสียรวมทุกแผนก (% Defect) เป้าหมายไม่เกิน 7.27%
- 2) อัตราส่วนของมูลค่างาน Claim จากลูกค้าต่อมูลค่างานที่ส่งมอบทั้งหมด เป้าหมายไม่เกิน 0.95%

3.3.2 ด้านการบริหารจัดการ

- 1) เปอร์เซ็นต์ที่สามารถที่ส่งมอบให้กับลูกค้าได้ทันตามแผน (PO ที่ส่งมอบได้ทันตาม Due/PO) เป้าหมายไม่ต่ำกว่า 95%
- 2) เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าเป้าหมายไม่ต่ำกว่า 80%

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อัครพล พรหมอุดม (2550) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุสาหกรรมพระจุลจอมเกล้า กรมอุตสาหกรรมเรือ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุสาหกรรมเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุตสาหกรรมเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ใน

ระดับดี โดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านยุติธรรม ในหน่วยงานตามลำดับ

นพพรช จำรัสศรี (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการจัดการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 28-37 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนปัจจัยด้านการจัดการของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป พบว่า มีความเห็นในปัจจัยด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการควบคุม และด้านการนำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป จำกัด พบว่า มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านต้นทุน และด้านคุณภาพของงาน

นิธิ จุติมงคลกุล (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานรายวันในเขตอุตสาหกรรมบางขุนเทียน พบว่า (1) ปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีระดับการจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ และระดับความรับผิดชอบของงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าของงาน (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันในเขตอุตสาหกรรมบางขุนเทียนในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่เฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย (3) ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันในเขตอุตสาหกรรมบางขุนเทียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นิวัฒน์ การเงิน (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิต และด้านผลผลิต

และผลลัพธ์ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านประสบการณ์ทำงานในบริษัทฯ และด้านตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิตยา พันธุ์ชอบ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา และระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านต้นทุน และด้านนวัตกรรม ตามลำดับ (2) การศึกษาระดับของปัจจัยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และปัจจัยส่งผลพอใช้ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และระดับไม่ดี คือ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ (3) เมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ ของปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.671$) ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Min-Huei, Chien (2004: 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร วิธีการวิจัยที่นำมาใช้เป็นกรณีศึกษาของการวิจัยเชิงคุณภาพและข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 30 คนพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร (1) ลักษณะส่วนบุคคล (2) รูปแบบการเป็นผู้นำ (3) วัฒนธรรมองค์กร (4) สภาพแวดล้อม

การทำงาน (5) รูปแบบของการดำเนินงานขององค์กร (6) ความยืดหยุ่น (7) ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพเกิดจากนโยบายด้านการบริหารงาน และการจัดการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Marthie C. Bezuidenhout (2013: 1) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย พบว่าอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ การตรวจสอบการพยาบาล ที่ได้รับคะแนนสูงสุด (86.3%; n = 125) ตามด้วยการวางแผนการพยาบาล (85.4%; n = 123) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (78.8%; n = 112) หรือน้อยกว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถาม จัดอันดับตัวเองเป็นค่าเฉลี่ยในการให้การฝึกอบรมในการบริการ (34.7%; n = 50) การให้คำปรึกษาผู้ป่วย (31.3%; n = 45) การประเมินตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้วย (24.5%; n = 35) และการปรับปรุงคุณภาพ (21.9%; n = 32) และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลทุกคนคือ (1) การประเมินผลการดำเนินงานมากกว่าหนึ่งในสาม (2) ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับ (3) ตารางเวลาการทำงานของพนักงาน (4) การพัฒนาบุคลากร (5) องค์กรภารกิจและเป้าหมาย (6) ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจ (7) ด้านที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำและการจัดการรูปแบบ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด เห็นว่า ประสิทธิภาพของการทำงานที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพของงานนั้น มีปัจจัยหลายๆ อย่างที่ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องคำนึงถึง ไม่ว่าจะเป็น ด้านขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ แรงจูงใจต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ นำมาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต่างๆ คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และสำหรับประสิทธิภาพการทำงานนั้นผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของธานินทร์ สุทธิคุณธร (อ้างถึงในนิวัฒน์ การงาน 2554: 27-28) ประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตแลผลลัพธ์ มาเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้รับการพัฒนาส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตและในสำนักงานจำนวนทั้งหมด 227 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ตามสูตร ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง = 0.05

แทนค่าในสูตรได้

$$n = \frac{227}{1+227(0.05)^2}$$
$$= 145$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษา คือ 145 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสายการผลิตและสำนักงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายต่อไป ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสายการผลิตและสำนักงาน

เขตพื้นที่การทำงาน	จำนวนประชากร(คน)	ขนาดตัวอย่าง(คน)
สายการผลิต	202	129
สำนักงาน	25	16
รวม	227	145

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และตามประเด็นในกรอบแนวคิดการศึกษา มีรูปแบบคำถาม 2 ชนิด คือ คำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และแบบคำถามมิให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ประสบการณ์การทำงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต และพนักงานในส่วนของสำนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) มีคำถามทั้งหมด 50 ข้อ

คำถามทั้งหมดในส่วนที่ 2 จะกำหนดรูปแบบคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับการจูงใจมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับการจูงใจมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับการจูงใจปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต และพนักงานในส่วนของสำนักงาน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ในคำถามทั้งหมดส่วนที่ 3 จะกำหนดรูปแบบคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างตามโครงสร้างของเนื้อหาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence:IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

3. วิธีการเก็บรวบรวม

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด จำนวน 145 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการระหว่างวันที่ 23-27 มิถุนายน 2557 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 99.31%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หลังจากนั้นนำข้อมูลมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยมุ่งใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation,SD)

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค และ จิรารัตน์ ศรีเจริญ อ้างถึงใน นิวัฒน์ การงาน 2554: 48-49)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการมุ่งใจ/ประสิทธิภาพ
4.21-5.00	สูงที่สุด
3.41-4.20	สูง
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	ต่ำ
1.00-1.80	ต่ำที่สุด

1) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference(LSD)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Rrgression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งผู้ศึกษากำหนด 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	ปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน
M ₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

M ₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
M ₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
M ₅	หมายถึง	ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
M ₆	หมายถึง	ปัจจัยด้านเงินเดือน
M ₇	หมายถึง	ปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
M ₈	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
M ₉	หมายถึง	ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ
M ₁₀	หมายถึง	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
M ₁₁	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
M ₁₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
M ₁₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน
M ₁₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
E	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสยาม จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงานใน บริษัท ไทย เทคโนโลยีสยาม จำกัด แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (144คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	63	43.75
หญิง	81	56.25
2. อายุ		
18-25 ปี	23	15.97
26-33 ปี	66	45.83
34-41 ปี	46	31.94

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (144คน)	ร้อยละ (100.00)
42-49 ปี	8	5.56
50 ปีขึ้นไป	1	0.70
3. สถานภาพสมรส		
โสด	45	31.25
สมรส	95	65.97
หย่าร้าง	4	2.78
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	53	36.81
มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช.	57	39.58
ปวส.	27	18.75
ปริญญาตรี	7	4.86
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
9,000 -12,000 บาท	111	77.08
12,001 – 15,000 บาท	25	17.36
15,001 – 18,000 บาท	4	2.78
18,001 – 21,000 บาท	3	2.08
21,001บาทขึ้นไป	1	0.70
6. ประสบการณ์ทำงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสมาชิก จำกัด		
น้อยกว่า1 ปี	13	9.02
1 – 4 ปี	45	31.25
5 – 8 ปี	35	24.31
9 – 12 ปี	33	22.92
13 ปี ขึ้นไป	18	12.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

- 1) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.25 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.75
- 2) อายุมากที่สุด มีอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาอายุ 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.94 และน้อยที่สุดอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.70
- 3) สถานภาพสมรสมากที่สุดมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65.97 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.25 และน้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.78
- 4) ระดับการศึกษา มากที่สุดมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 36.81 และน้อยที่สุด ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.86
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 9,000 -12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 77.08 รองลงมา 12,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.36 และน้อยที่สุด 21,001บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.70
- 6) ประสบการณ์ทำงานในบริษัท มากที่สุดมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25รองลงมา 5 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.31 และน้อยที่สุด น้อยกว่า1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.02

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.67	0.76	สูง	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.22	0.87	ปานกลาง	11
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.82	สูง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.25	0.68	ปานกลาง	10
5. ด้านความก้าวหน้า	3.20	0.85	ปานกลาง	13
6. ด้านเงินเดือน	3.21	0.84	ปานกลาง	12
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.06	0.89	ปานกลาง	14

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				3
ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.50	0.79	สูง	
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.41	0.74	สูง	6
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.33	0.85	ปานกลาง	9
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.34	0.83	ปานกลาง	8
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.47	0.84	สูง	5
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	0.88	สูง	2
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.38	0.92	ปานกลาง	7
รวม	3.36	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจูงใจของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด รายด้าน

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.67	0.76	สูง	
1.1 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.66	0.86	สูง	2
1.2 การแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	3.56	0.94	สูง	4
1.3 การทำงานในความรับผิดชอบประสพความสำเร็จ	3.80	0.89	สูง	1
1.4 การมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับผลงานตามเป้าหมาย	3.65	1.01	สูง	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.22	0.87	ปานกลาง	
2.1 การได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.06	1.12	ปานกลาง	4
2.2 การได้รับการยอมรับและการมอบหมาย ให้ทำงานที่สำคัญ	3.17	1.04	ปานกลาง	3
2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นทุกครั้ง	3.29	1.08	ปานกลาง	2
2.4 การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน เกี่ยวกับงาน	3.38	1.02	ปานกลาง	1
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.82	สูง	
3.1 การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.39	0.98	ปานกลาง	4
3.2 การได้ทำงานที่น่าสนใจ	3.53	0.98	สูง	2
3.3 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.54	0.95	สูง	1
3.4 การได้ทำงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่	3.52	0.98	สูง	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.25	0.68	ปานกลาง	
4.1 การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เหมาะสมกับงาน	3.35	1.03	ปานกลาง	2
4.2 การได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ	3.34	0.86	ปานกลาง	3
4.3 การได้ทำงานโดยไม่มี การตรวจสอบหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.40	0.93	ปานกลาง	1
4.4 การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ อยู่เสมอ	2.91	1.08	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
5. ด้านความก้าวหน้า	3.20	0.85	ปานกลาง	
5.1 การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	3.05	1.03	ปานกลาง	4
5.2 การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในงานอย่างสม่ำเสมอ	3.29	1.08	ปานกลาง	1
5.3 การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถในงาน	3.22	1.05	ปานกลาง	3
5.4 การได้รับโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการ ทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	3.23	1.06	ปานกลาง	2
6. ด้านเงินเดือน	3.21	0.84	ปานกลาง	
6.1 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	3.15	1.03	ปานกลาง	2
6.2 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.08	1.07	ปานกลาง	3
6.3 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ เพียงพอกับการใช้จ่าย	3.55	1.08	สูง	1
6.4 การได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น เบี้ยขยัน และเครื่องแบบพนักงาน ฯลฯ	3.05	1.14	ปานกลาง	4
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.06	0.89	ปานกลาง	
7.1 การมีโอกาสไปศึกษาดูงานเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.97	1.10	ปานกลาง	2
7.2 การมีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	2.86	0.99	ปานกลาง	3
7.3 การมีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มสมรรถนะ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	3.35	0.99	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.50	0.79	สูง	
ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.79	สูง	
8.1 การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.95	สูง	3
8.2 การร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.87	สูง	1
8.3 การช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.91	สูง	2
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.41	0.74	สูง	
9.1 การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองภาคภูมิใจ	3.33	0.90	ปานกลาง	3
9.2 การทำงานในตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	3.44	0.87	สูง	2
9.3 การทำงานในบริษัทที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.47	0.93	สูง	1
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.33	0.85	ปานกลาง	
10.1 การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท	3.29	1.06	ปานกลาง	2
10.2 การบริหารงานด้านต่างๆ ของบริษัทด้วยความเป็นธรรม	3.23	1.01	ปานกลาง	3
10.3 การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างเหมาะสม	3.47	0.95	สูง	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ	ลำดับ
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.34	0.83	ปานกลาง	
11.1 การทำงานในบริเวณที่มีแสงสว่างเหมาะสม	3.39	1.03	ปานกลาง	1
11.2 การมีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.25	1.01	ปานกลาง	4
11.3 การมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	3.38	1.06	ปานกลาง	2
11.4 การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.35	0.97	ปานกลาง	3
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.47	0.84	สูง	
12.1 การมีชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการได้ทำงานกับบริษัท	3.40	1.03	ปานกลาง	3
12.2 การมีความสามารถในการซื้อบ้านและ/หรือสิ่งอำนวยความสะดวก	3.45	0.95	สูง	2
12.3 การมีเวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม	3.55	1.02	สูง	1
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	0.88	สูง	
13.1 การมีความภาคภูมิใจ รักและผูกพันกับบริษัท	3.58	0.92	สูง	1
13.2 การได้ทำงานที่มีความมั่นคง	3.55	1.02	สูง	2
13.3 การได้ทำงานในบริษัทที่มีการเจริญเติบโต	3.41	1.03	สูง	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจิตใจ	ลำดับ
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.38	0.92	ปานกลาง	
14.1 การมีผู้บังคับบัญชาที่จัดการภายใน หน่วยงานได้เป็นอย่างดี	3.41	1.00	สูง	2
14.2 การมีผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่และดูแล การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.06	ปานกลาง	4
14.3 การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้คำปรึกษาและ/ หรือความช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี	3.35	1.07	ปานกลาง	3
14.4 การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเสมอภาค กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.42	1.05	สูง	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงานแต่ละด้านมีระดับการจิตใจ ดังนี้

- 1) ด้านผลสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีระดับการจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก คือการทำงานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.66$) และลำดับสุดท้ายการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.56$)
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีระดับการจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.29$) และลำดับสุดท้ายการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.06$)
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีระดับการจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรก คือ การได้ทำงานที่ทำให้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาการได้ทำงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) และลำดับสุดท้ายการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)
- 4) ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีระดับการจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการได้ทำงานโดยไม่มี

การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.35$) และลำดับสุดท้ายการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.91$)

5) ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาการได้รับโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$) และลำดับสุดท้ายการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.05$)

6) ด้านเงินเดือนโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และลำดับสุดท้ายการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น เบี้ยขยัน และเครื่องแบบพนักงาน ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มสมรรถนะสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาการมีโอกาสไปศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$) และลำดับสุดท้ายการมีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.86$)

8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก คือ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาการช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.49$) และลำดับสุดท้ายการมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$)

9) ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกคือ การทำงานในบริษัทที่ได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$) และลำดับสุดท้าย การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองภาคภูมิใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

10) ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกคือ การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาการมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัทที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และลำดับสุดท้ายการบริหารงานด้านต่างๆของบริษัทด้วยความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

11) ด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือ การทำงานในบริเวณที่มีแสงสว่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาการมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.38$) และลำดับสุดท้ายการมีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.25$)

12) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรก การมีเวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาการมีความสามารถในการซื้อบ้านและ/หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45$) และลำดับสุดท้าย การมีชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการได้ทำงานกับบริษัทที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

13) ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก การมีความภาคภูมิใจ รักและผูกพันกับบริษัท ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาการได้ทำงานที่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.55$) และลำดับสุดท้ายการได้ทำงานในบริษัทที่มีการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.41$)

14) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา การมีผู้บังคับบัญชาที่จัดการภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$) และลำดับสุดท้ายการมีผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่และดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4-4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
1.ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	3.62	0.87	สูง	2
2.ด้านกระบวนการบริหาร	3.53	0.85	สูง	3
3.ด้านผลผลิตและผลลัพท์	3.64	0.83	สูง	1
รวม	3.60	0.81	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ ด้านผลผลิตและผลลัพท์ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 3.62$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเทคโนโลยีสกุล จำกัด รายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	3.62	0.87	สูง	
1.1 การใช้อุปกรณ์และเครื่องจักรในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.58	0.94	สูง	4
1.2 การใช้วัสดุและวัตถุดิบในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า	3.57	0.97	สูง	5
1.3 การช่วยลดการสูญเสียต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน	3.61	1.03	สูง	3
1.4 การให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน	3.69	1.03	สูง	1
1.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดต้นทุนของบริษัท	3.65	0.95	สูง	2
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.53	0.85	สูง	
2.1 การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง	3.57	0.95	สูง	1
2.2 การมีมาตรฐานในการทำงาน	3.50	1.02	สูง	3
2.3 การใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นในการทำงาน	3.50	0.93	สูง	3
2.4 การลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้งานแล้วเสร็จเร็วขึ้น	3.53	0.90	สูง	2
3. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	3.64	0.83	สูง	
3.1 การทำงานได้คุณภาพตามมาตรฐานทุกประการ	3.58	0.94	สูง	4
3.2 การทำงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.69	0.98	สูง	2
3.3 การมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน	3.69	0.99	สูง	2
3.4 การมีส่วนร่วมให้บริษัทมีกำไร	3.72	0.95	สูง	1
3.5 การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าของบริษัท	3.60	0.95	สูง	3
3.6 การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม	3.56	0.94	สูง	5

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสกุล จำกัดมี ดังนี้

1) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ การให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดต้นทุนของบริษัท ($\bar{X} = 3.65$) และลำดับสุดท้าย การใช้วัสดุและวัตถุดิบในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.57$)

2) ด้านกระบวนการบริหารโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้งานแล้วเสร็จเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.53$) และลำดับสุดท้าย การใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นในการทำงาน และการมีมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$ เท่ากัน)

3) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ การมีส่วนช่วยให้บริษัทมีกำไร ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาการทำงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา การมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการทำงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.69$ เท่ากัน) และลำดับสุดท้ายการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ($\bar{X} = 3.56$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6-4.8

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	df	t	Sig.
ชาย	63	3.85	0.80	142	3.39*	0.00
หญิง	81	3.41	0.77			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด จำแนกตามเพศ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig.<.05) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด
จำแนกตาม อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพ
ทำงานในบริษัท

ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	df	M.S.	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	1.07	4	0.27	0.40	0.81
ภายในกลุ่ม	92.20	139	0.66		
รวม	93.27	143			
สถานภาพสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	5.22	2	2.61	4.18*	0.02
ภายในกลุ่ม	88.05	141	.62		
รวม	93.27	143			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	4.52	3	1.51	2.38	0.07
ภายในกลุ่ม	88.75	140	0.63		
รวม	93.27	143			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	3.16	4	0.79	1.22	0.31
ภายในกลุ่ม	90.12	139	0.65		
รวม	93.27	143			
ประสิทธิภาพทำงานในบริษัท					
ระหว่างกลุ่ม	5.28	4	1.32	2.09	0.09
ภายในกลุ่ม	87.99	139	0.63		
รวม	93.27	143			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานในบริษัท เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) พบว่า ค่า Sig ของ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัทมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ .05 (Sig>.05) แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัทแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า ค่า Sig. ของสถานภาพสมรสที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig<.05) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด จำแนกตาม สถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	.	โสด	สมรส	หย่าร้าง
	\bar{X}	3.88	3.47	3.57
โสด	3.88	-	0.41*	0.32
สมรส	3.47		-	0.10
หย่าร้าง	3.57			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า สถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด แสดงในตารางที่ 4.9-4.11

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

	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	0.42*	0.61*	0.43*	0.31*	0.35*	0.20*	0.54*	0.46*	0.52*	0.41*	0.50*	0.50*	0.34*	0.70*
M ₂		1	0.72*	0.66*	0.63*	0.51*	0.70*	0.62*	0.53*	0.54*	0.42*	0.48*	0.54*	0.57*	0.45*
M ₃			1	0.69*	0.53*	0.44*	0.53*	0.69*	0.61*	0.57*	0.47*	0.59*	0.56*	0.47*	0.63*
M ₄				1	0.66*	0.54*	0.60*	0.55*	0.58*	0.51*	0.42*	0.49*	0.41*	0.40*	0.46*
M ₅					1	0.72*	0.73*	0.65*	0.64*	0.61*	0.55*	0.54*	0.58*	0.64*	0.49*
M ₆						1	0.64*	0.52*	0.50*	0.64*	0.56*	0.58*	0.55*	0.54*	0.47*
M ₇							1	0.63*	0.64*	0.54*	0.51*	0.46*	0.54*	0.55*	0.38*
M ₈								1	0.68*	0.58*	0.53*	0.57*	0.66*	0.63*	0.61*
M ₉									1	0.57*	0.51*	0.62*	0.65*	0.56*	0.62*
M ₁₀										1	0.73*	0.65*	0.73*	0.68*	0.69*
M ₁₁											1	0.63*	0.65*	0.60*	0.57*
M ₁₂												1	0.72*	0.59*	0.70*
M ₁₃													1	0.77*	0.74*
M ₁₄														1	0.63*
E															1

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้ง 14 ด้าน โดยเรียงลำดับสูงไปต่ำ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (M_{13}) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M_{12}) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M_1) ด้านนโยบายและการบริหาร (M_{10}) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M_{14}) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (M_3) ด้านสถานะของอาชีพ (M_9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (M_8) ด้านสภาพการทำงาน (M_{11}) ด้านความก้าวหน้า (M_5) ด้านเงินเดือน (M_6) ด้านความรับผิดชอบ (M_4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (M_2) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (M_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงใช้เป็นตัวแปรเข้าสมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสยาม จำกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสยาม จำกัด ปรากฏผล

Model	R	R^2	R^2 Change	F	Sig.
1	0.74	0.55	0.55	172.24*	0.00
2	0.83	0.69	0.14	160.26*	0.00
3	0.85	0.72	0.03	120.91*	0.00
4	0.85	0.73	0.01	93.88*	0.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- Predictors: (Constant), M_{13}
- Predictors: (Constant), M_{13} , M_1
- Predictors: (Constant), M_{13} , M_1 , M_{12}
- Predictors: (Constant), M_{13} , M_1 , M_{12} , M_{14}

จากตารางที่ 4.10 ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนาย มี 4 ตัวแปร ตามลำดับดังนี้ คือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (M_{13}) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M_1) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M_{12}) และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M_{14}) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน (M_{13}) สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.55 ($R^2 = 0.55$) แสดงว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (M_{13}) สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้ร้อยละ 55

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M_1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.69 ($R^2 = 0.69$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M_1) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 14 ($R^2 \text{ change} = 0.14$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สาม คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M_{12}) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.72 ($R^2 = 0.72$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M_{12}) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ($R^2 \text{ change} = 0.03$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สี่ คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M_{14}) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.73 ($R^2 = 0.73$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M_{14}) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = 0.01$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-0.01	0.19		-0.07	0.95
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (M ₁₃)	0.24	0.08	0.26	3.19*	0.00
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M ₁)	0.43	0.06	0.40	7.66*	0.00
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M ₁₂)	0.22	0.06	0.23	3.52*	0.00
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M ₁₄)	0.13	0.06	0.14	2.07*	0.04

R = 0.85, R² = 0.73, F = 93.88, Sig.=0.00*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน (M₁₃) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M₁) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M₁₂) และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M₁₄) ใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด โดยตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ได้ร้อยละ 73 (R² = 0.73) โดยสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$E = -0.01 + 0.24M_{13} + 0.43M_1 + 0.22M_{12} + 0.13M_{14}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก 4 ตัวแปร กล่าวคือ ถ้าคะแนนด้านความมั่นคงในการทำงาน (M₁₃) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด เพิ่มขึ้น 0.24 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) ถ้าคะแนนด้านผลสำเร็จในการทำงาน (M₁) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทค

โนเพลท จำกัด เพิ่มขึ้น 0.43 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) ถ้าคะแนนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (M_{12}) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โทเทคโนเพลท จำกัด เพิ่มขึ้น 0.22 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าคะแนนด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (M_{14}) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โทเทคโนเพลท จำกัด เพิ่มขึ้น 0.13 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$E = 0.26 M_{13} + 0.40 M_1 + 0.23 M_{12} + 0.14 M_{14}$$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัท โทเทคโนเพลท จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โทเทคโนเพลท จำกัด ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 22 คน จาก 144 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน บริษัท โทเทคโนเพลท จำกัด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนคน (n=22)	ร้อยละ (100.00)
1. การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ	6	27.27
2. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4	18.18
3. การได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น เบี้ยขยัน และเครื่องแบบพนักงาน ฯลฯ	2	9.09
4. การมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทาย	2	9.09
5. การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน	1	4.55

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนคน (n=22)	ร้อยละ (100.00)
6. การช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน	1	4.55
7. การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท	1	4.55
8. การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างเหมาะสม	1	4.55
9. การมีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย	2	9.09
10. การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	2	9.09

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด พบว่า ข้อเสนอแนะลำดับแรกคือ การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 27.27 โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความรู้และความชำนาญในการทำงานมากขึ้น รองลงมาคือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ เงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยขยัน ฯลฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรัก และซื่อสัตย์กับองค์กร ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคต และลำดับสุดท้ายมีด้วยกัน 4 ข้อ คือ (1)การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงาน จำเป็นจะต้องให้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในระหว่างการทำงาน หรือแม้กระทั่งเวลาที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนจะต้องคอยให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานทุกคน (2) การช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยพนักงานทุกคนรวมถึงผู้บังคับบัญชา จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการทำงาน (3) การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยบริษัทจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น นโยบายด้านการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน และ (4) การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยพนักงานทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารกันระหว่างแผนกเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละแผนกด้วย

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด” ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือบุคลากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดของบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนสำนักงาน และพนักงานในส่วนสายการผลิต กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม โดยประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยสร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด จำนวน 145 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการระหว่างวันที่ 23-27 มิถุนายน 2557 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference:LSD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด”สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65.97 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช. คิดเป็นร้อยละ 39.58 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 77.08 และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25

1.3.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด

พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านผลสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรก คือการทำงานในความรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.80$) และลำดับสุดท้ายการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ($\bar{X}=3.56$)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=3.38$) และลำดับสุดท้ายการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.06$)

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรก คือ การได้ทำงานที่ทำให้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับสุดท้าย การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

4) ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับแรก คือการได้ทำงานโดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.40$) และลำดับสุดท้ายการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.91$)

5) ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยลำดับแรก คือการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) และลำดับสุดท้ายการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.05$)

6) ด้านเงินเดือนโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) และลำดับสุดท้ายการได้รับสวัสดิการต่างๆเช่น เบี้ยขยัน และเครื่องแบบพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยลำดับแรก คือ การมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มสมรรถนะสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ($\bar{X} = 3.35$) และลำดับสุดท้ายการมีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.86$)

8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูงโดยลำดับแรก คือ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับสุดท้ายการมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$)

9) ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกคือ การทำงานในบริษัทที่ได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) และลำดับสุดท้าย การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองภาคภูมิใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

10) ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกคือ การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) และลำดับสุดท้ายการบริหารงานด้านต่างๆ ของบริษัทด้วยความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

11) ด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยลำดับแรก คือ การทำงานในบริเวณที่มีแสงสว่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.39$) และลำดับสุดท้ายการมีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.25$)

12) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรก การมีเวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) และลำดับสุดท้าย การมีชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการได้ทำงานกับบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

13) ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงโดยลำดับแรก การมีความภาคภูมิใจรักและผูกพันกับบริษัท ($\bar{X} = 3.58$) และลำดับสุดท้าย การได้ทำงานในบริษัทที่มีการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.41$)

14) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) และลำดับสุดท้ายการมีผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่และดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

1.3.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ การให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$) และลำดับสุดท้าย การใช้วัสดุและวัตถุดิบในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.57$)

2) ด้านกระบวนการบริหารโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือการมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.57$) และลำดับสุดท้าย การมีมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$)

3) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยลำดับแรกคือ การมีส่วนช่วยให้บริษัทมีกำไร ($\bar{X} = 3.72$) และลำดับสุดท้าย การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ($\bar{X} = 3.56$)

1.3.4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสถิต จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานใน บริษัท แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า สถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท

ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด โดยสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้ร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.6 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด พบว่า ข้อเสนอแนะลำดับแรกคือ การได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 27.27 โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความรู้และความชำนาญในการทำงานมากขึ้น และลำดับสุดท้ายมีด้วยกัน 4 ข้อ คือ (1) การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน จำเป็นจะต้องให้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในระหว่างการทำงาน หรือแม้กระทั่งเวลาที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนจะต้องคอยให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานทุกคน (2) การช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยพนักงานทุกคนรวมถึงผู้บังคับบัญชา จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการทำงาน (3) การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยบริษัทจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น นโยบายด้านการบริหาร ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน และ (4) การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 4.55 โดยพนักงานทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารกันระหว่างแผนกเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละแผนกด้วย

2. อภิปรายผล

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด พบว่า พนักงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับสูงของทางบริษัท ไทยเทคโนโลเพลท จำกัด ได้ให้ความสำคัญของ

การนำเอาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน คือ KPI เข้ามาใช้วัดประสิทธิภาพอย่างเต็มรูปแบบ เมื่อต้นปี พ.ศ.2556 จึงส่งผลให้พนักงานทุกระดับในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานและยังรวมไปถึงระดับผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก เพราะบริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด เป็นบริษัท ที่ผลิตสินค้ามีลูกค้าที่ให้ความไว้วางใจมากกว่า 300 บริษัททั้งในและต่างประเทศ และมีสินค้าที่เคยผลิตแล้วมากกว่า 10,000 Item มีกลุ่มลูกค้าที่ให้ความไว้วางใจทั้งอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ อาหาร ยา เครื่องดื่ม ขนส่ง ทุกประเภทธุรกิจ อันส่งผลให้พนักงาน ของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานวนพรรษ จรัสศรี (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งยังแตกต่างจากผลการวิจัยของ นิตยา พันธุ์ชอบ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ สำหรับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด มีประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทางผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท ได้ให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน รวมถึงแผนกที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลดีต่อการลดค่าใช้จ่ายของบริษัท ได้เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือการให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือการใช้อุปกรณ์ และเครื่องจักรในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งแตกต่างจากนิวัฒน์ การเงิน (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท แคนาดอล จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านกระบวนการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บริษัท มีโครงสร้างของการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถดูแล และควบคุมพนักงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ยังรวมไปถึงการที่บริษัท มีบุคลากรระดับผู้จัดการที่มีทั้งความรู้ และความสามารถ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงมีด้วยกัน สองด้าน คือ การมีมาตรฐานในการทำงาน และการใช้เทคนิคที่

สะดวกขึ้นในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากนิวัฒน์ การเงิน (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านกระบวนการการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด มีประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับผลผลิตที่ได้คุณภาพก่อนที่จะส่งถึงมือลูกค้า และพนักงานทุกคนยังเห็นความสำคัญกับการลดการสูญเสียระหว่างการทำงานด้วย ซึ่งสามารถผลิตสินค้าได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า พร้อมทั้งยังสามารถจัดส่งสินค้าได้ทันต่อความต้องการของลูกค้า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ การมีส่วนช่วยให้บริษัทมีกำไรและลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูง คือ การทำงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ซึ่งแตกต่างจากนิวัฒน์ การเงิน (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจเหล่านี้ก็ส่งผลให้พนักงานทุกคนผลิตสินค้าออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับ นิธิ จุติมงคลกุล (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรายวันในเขตอุตสาหกรรมบางขุนเทียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงานทุกระดับ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานใน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสเปค จำกัด ที่มีสถานภาพโสดมีความกระตือรือร้น สามารถทำงานได้

อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และยังมีความรับผิดชอบดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ซึ่งส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากนิตยา พันธุ์ชอบ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

3.1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าบริษัท จะสามารถดำรงกิจการได้อย่างมั่นคงต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท มีผู้บริหารที่มีทั้งความรู้และความสามารถในการบริหารที่ดี และที่สำคัญ ผู้บริหารระดับผู้จัดการยังมีศักยภาพสูงเพียงพอที่จะบริหารงานในห้องครัวสามารถเจริญก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก

3.1.2 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลสำหรับหน่วยงานที่สามารถทำผลงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งรางวัลเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ บริษัทได้กำหนดไว้ และยังเป็นแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3.1.3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานเดือดร้อน หรือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานว่า เมื่อเข้าร่วมงานกับ บริษัท แล้วพนักงานทุกคนจะต้องมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพนักงานทุกคนจะต้องมีศักยภาพและความสามารถในการซื้อที่อยู่อาศัยและ/หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ได้เมื่อได้เข้าร่วมงานในบริษัทแห่งนี้ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

3.1.4 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปกครองพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยจะต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือพนักงานกรณีพนักงานเกิดความเดือดร้อน หรือจะเป็นในเรื่องของการช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดจากการทำงานผิดพลาดในระหว่างการทำงาน

ซึ่งวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาแบบนี้จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคนิโพลท จำกัด แยกเป็นแต่ละแผนก เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริษัทในเครือ/บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล (2550) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์
คทาวุธ พรหมายน (2557) “ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2557
จาก http://marketingthai.blogspot.com/2011/07/blog-post_08.html?m=1
- ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ และสุพิน เกชาคุปต์ (2549) “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*
หน่วยที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร วันทิพย์
นวพรรษ จำรัสศรี (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์
เอ กรุ๊ป จำกัด” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิตยา พันธุ์ชอบ (2554) “ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาเซ
(ไทยแลนด์) จำกัด” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิธิ จุติมงคลกุล (2553) “ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
รายวันในเขตอุตสาหกรรมบางขุนเทียน” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิวัฒน์ การงาน (2554) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท
แคนาดอล เอเชีย จำกัด การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) *การจัดการสมัยใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 8 (ปรับปรุงใหม่)* กรุงเทพมหานคร
ทริปเพิ้ลกรุ๊ป
- ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินด์สตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2557
จาก <http://www.mcu.ac.th/userfiles/file/library/138.pd>
- ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) *พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน

- มณฑการต์ หวังถนอม (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”
การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุวณูช กุลาดี (2548) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2557
จาก <http://www.gotoknow.org/posts/>
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- ราณี อธิชัยกุล (2553) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร”ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วันชัย มีชาติ (2549) *การบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิรัช สงวนวงษ์วาน (2553) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร
ซีเอ็ดยูเคชั่น
- วีระวุฒิ อัดตนนท์, บุญยา วีรกุล (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”
สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2557 จาก
<http://libsearch.nida.ac.th/ipac20/ipac.jsp?session=G259M184918O6.56>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร
ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- สมใจ ลักษณะ (2549) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สมพล กานานุกรอห์ (2557) “ทฤษฎีแรงจูงใจ” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2557
จาก <http://www.allianceth.com/travian/index.php?topic=2884.0>
- สุพานี สฤณภู่วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ปทุมธานี
- สุमित สว่างวงษ์ (2552) *องค์กรที่มีประสิทธิภาพ* สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2557
จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-55/page2-3-55.html>
- อนิวัช แก้วจางงค์ (2556) *หลักการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 4 สงขลา นำคิดป๋ไยษณา

อัครพล พรหมอุดม (2550) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า
กรมอุ่ทหารเรือ ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

Marthie C. Bezuidenhout (2013) Factors affecting the performance of professional nurses in
Namibia สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557

จาก <http://www.curationis.org.za/index.php/curationis/article/view/108/1136>

Min-Huei,Chien. (2004) A study of the factors effecting organizational effectiveness สืบค้นเมื่อ
วันที่ 11 มีนาคม 2557จาก <http://www.docstoc.com/docs/28420319/A-study-of-the-factors-effecting-organizational-effectiveness-Min-Huei>







ภาคผนวก ก

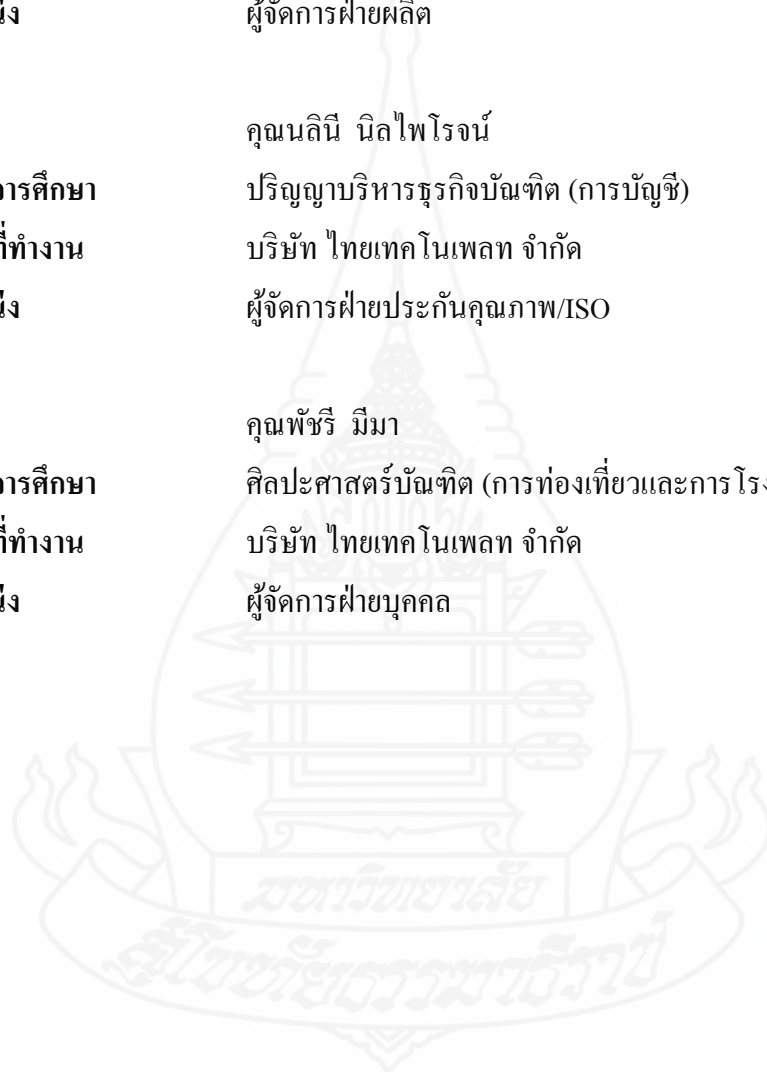
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ คุณกิตติพงษ์ ชีรสมบูรณ์กุล
 ระดับการศึกษา ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สถานที่ทำงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด
 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต

2. ชื่อ คุณณลินี นิลไพโรจน์
 ระดับการศึกษา ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)
 สถานที่ทำงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด
 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ/ISO

3. ชื่อ คุณพัชรี มีมา
 ระดับการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (การท่องเที่ยวและการโรงแรม)
 สถานที่ทำงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยีสอน จำกัด
 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเท่านั้นและไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นจะช่วยให้การศึกษาในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะเสนอเป็นรายงานในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. อายุ

18-25ปี

26-33 ปี

34-41 ปี

42-49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 6 ,ปวช.

ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 9,000 -12,000 บาท 12,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 18,000 บาท 18,001 – 21,000 บาท
 21,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงานใน บริษัท ไทยเทค โนเพลท จำกัด

- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 4 ปี
 5 – 8 ปี 9 – 12 ปี
 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับการจูงใจของท่านมากที่สุด โดยข้อความต่อไปนี้จูงใจให้ท่านทำงานมาน้อยเพียงใดเมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คือ จูงใจมากที่สุด
 4 คือ จูงใจมาก
 3 คือ จูงใจปานกลาง
 2 คือ จูงใจน้อย
 1 คือ จูงใจน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน					
1. การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. การแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
3. การทำงานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ					
4. การมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับผลงานตามเป้าหมาย					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
6. การได้รับการยอมรับและการมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกครั้ง					
8. การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับงาน					

ข้อความ	ระดับการพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
10. การได้ทำงานที่น่าสนใจ					
11. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
12. การได้ทำงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
ด้านความรับผิดชอบ					
13. การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับงาน					
14. การได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ					
15. การได้ทำงานโดยไม่มีตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด					
16. การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ๆอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้า					
17. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
18. การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานอย่างสม่ำเสมอ					
19. การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในงาน					
20. การได้รับโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
ด้านเงินเดือน					
21. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
22. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
23. การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่าย					
24. การได้รับสวัสดิการต่างๆเช่น เบี้ยขยัน และเครื่องแบบพนักงาน ฯลฯ					

ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
25.การมีโอกาสไปศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
26.การมีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
27.การมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มสมรรถนะสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ในอนาคต					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					
28.การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน					
29.การร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน					
30.การช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน					
ด้านสถานะของอาชีพ					
31.การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองภาคภูมิใจ					
32.การทำงานในตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น					
33.การทำงานในบริษัทที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
34.การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท					
35.การบริหารงานด้านต่างๆของบริษัทด้วยความเป็นธรรม					
36.การจัดการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทอย่างเหมาะสม					
ด้านสภาพการทำงาน					
37.การทำงานในบริเวณที่มีแสงสว่างเหมาะสม					
38.การมีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย					
39.การมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
40.การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย					

ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
41.การมีชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการได้ทำงานกับบริษัท					
42.การมีความสามารถในการซื้อบ้านและ/หรือสิ่งอำนวยความสะดวก					
43.การมีเวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
44.การมีความภาคภูมิใจ รัก และผูกพันกับบริษัท					
45.การได้ทำงานที่มีความมั่นคง					
46.การได้ทำงานในบริษัทที่มีการเจริญเติบโต					
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา					
47.การมีผู้บังคับบัญชาที่จัดการภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
48.การมีผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่และดูแลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
49.การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้คำปรึกษาและ/หรือความช่วยเหลือได้เป็น อย่างดี					
50.การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

โดยท่านปฏิบัติงานตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดเมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|-----|-------------------|
| 5 | คือ | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | คือ | ปฏิบัติมาก |
| 3 | คือ | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | คือ | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | คือ | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต					
1. การใช้อุปกรณ์และเครื่องจักรในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
2. การใช้วัสดุและวัตถุดิบในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า					
3. การช่วยลดการสูญเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน					
4. การให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน					
5. การมีส่วนช่วยในกิจกรรมลดต้นทุนของบริษัท					
ด้านกระบวนการบริหาร					
6. การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง					
7. การมีมาตรฐานในการทำงาน					
8. การใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นในการทำงาน					
9. การลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้งานแล้วเสร็จเร็วขึ้น					
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์					
10. การทำงานได้คุณภาพตามมาตรฐานทุกประการ					
11. การทำงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
12. การมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน					
13. การมีส่วนช่วยให้บริษัทมีกำไร					
14. การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าของบริษัท					
15. การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวหนูฤทธิ คำภาสุข
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยเทคโนโลยีเพลท จำกัด
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บัญชี

