ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี

THE FACTORS EFFECTING TO EMPLOYEE EFFICIENCY OF AUTOMATIVE COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE FACTORS EFFECTING TO EMPLOYEE EFFICIENCY OF AUTOMATIVE COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI

RUENGRIT MAHAMONTRI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM FOR EXECUTIVE
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรัตน์ แสดงหาญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

60920122: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)
คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยค้ำจุน/ พนักงาน/ ประสิทธิภาพ/ การปฏิบัติงาน/ ชลบุรี

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. (THE FACTORS EFFECTING TO EMPLOYEE EFFICIENCY OF AUTOMATIVE COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร และ 2. อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จาการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

60920122: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: MOTIVATING FACTORS/ HYGIENE FACTORS/ EMPLOYEES/ EFFICIENCY/ OPERATIONS/ CHONBURI

RUENGRIT MAHAMONTRI : THE FACTORS EFFECTING TO EMPLOYEE EFFICIENCY OF AUTOMATIVE COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE: PETCHARUT VIRIYASUEBPHONG, Ph.D. 2021.

This research aimed to study level of 1. Motivating Factors Hygiene Factors and Work Efficiency of Employee 2. Effecting of Motivating Factors and Hygiene Factors of Herzberg's Motivation Theory (1559) to Work Efficiency of Employee in Company at Amamta City Indutrail Estate. The population in this research included 248 employee in Japanese Automotive Company in Amata City Industrail Estate at Chonburi. Quantitative research from opinion of the employee in a Japanese Automotive Company in Amata City Industrail Estate at Chonburi with 248 samples. The findings revealed that the employee in a Japanese Automotive Company in Amata City Industrail Estate at Chonburi had opinion that Motivating Factors had highly effect to work efficiency most is Responsibility next Achievement, The work itselt, Reognition and last is Advancement. Hygine Factors had highly effect to work efficiency most is Work Condition next Relationship next are Remuneration, Security last is Company policies. The Motivatiing Factors had more effect to Worke effiiecny than Hygine Factors.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ ความคิด ให้คำแนะ คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีจบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ความดีอันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนวางพื้นฐานด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัย

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานและกรอบแนวคิด 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 7

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 7

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 15

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 20

บทที่ 3 45

วิธีการดำเนินการวิจัย 45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....46
การสร้างและการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....47
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....56
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 56
บทที่ 4 58
ผลการวิจัย.....58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 58
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประชากรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 59
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....61
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....65
ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน.....73
บทที่ 5 70
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 70
สรุปผลการวิจัย 70
การอภิปรายผล 71
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....72
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....72
ภาคผนวก 77
บรรณานุกรม 78
ประวัติย่อของผู้วิจัย 79

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันที่รุนแรง ประกอบกับเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาศักยภาพในทุกด้านเพื่อแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ รัฐบาลจึงประกาศนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” (พ.ศ.2562) ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) บนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและเทคโนโลยี โดยกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

อุตสาหกรรมยานยนต์ก็เช่นกัน รัฐบาลสนับสนุนการผลิตรถยนต์ไฟฟ้ามากขึ้นย่อมกระทบต่อผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในรูปแบบเดิม ส่งผลให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องปรับตัวและแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาลูกค้าและความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยทุ่มสรรพกำลังทั้งหมดที่มีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร องค์การจะมีศักยภาพ มีความได้เปรียบทางการแข่งขันหรือจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรโดยตรง ทั้งนี้นอกจากองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน เพราะหากบุคลากรมีเพียงแค่ความรู้ความสามารถอย่างเต็มเปี่ยม แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็ไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารองค์กร

องค์กรก่อตั้งมานานกว่า 15 ปี ประกอบกิจการชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทโครงสร้างของรถยนต์ที่เป็นเหล็ก โดยมีองค์กรแม่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ลูกค้าหลักเป็นองค์กรประกอบรถยนต์สัญชาติญี่ปุ่น รูปแบบธุรกิจขององค์กรนั้นจะทำการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ยอดขายและยอดผลิตจึงเป็นจำนวนเดียวกัน องค์กรส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ประเทศญี่ปุ่นทุกปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานก็ได้รับความรู้อย่างเพียงพอในการ

ปฏิบัติงานและการพัฒนาตัวเองตามนโยบายองค์กรที่กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานที่ได้รับการรับรองจากบุคคลภายนอก

ที่ผ่านมามากกว่าสิบปี องค์กรมีผลประกอบการที่ดีมาโดยตลอด จนกระทั่ง พ.ศ. 2560 องค์กรมีผลประกอบการขาดทุน นับเป็นครั้งแรกในรอบสิบกว่าปี ส่วนหนึ่งมาจากยอดขายที่ลดลงเพราะมีการแข่งขันที่รุนแรงและตลาดรถยนต์ที่ลดขนาดลง แต่อีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของต้นทุนคงที่และของเสียที่เพิ่มขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งในส่วนของสายการผลิตและหน่วยงานสนับสนุนการผลิตและสำนักงาน โดยศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้หลักทฤษฎีสองของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และช่วยสร้างความพร้อมในการทำงาน โดยผลจากการวิจัยจะถูกนำมาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งผลการพลิกฟื้นขององค์กรจากผลประกอบการที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

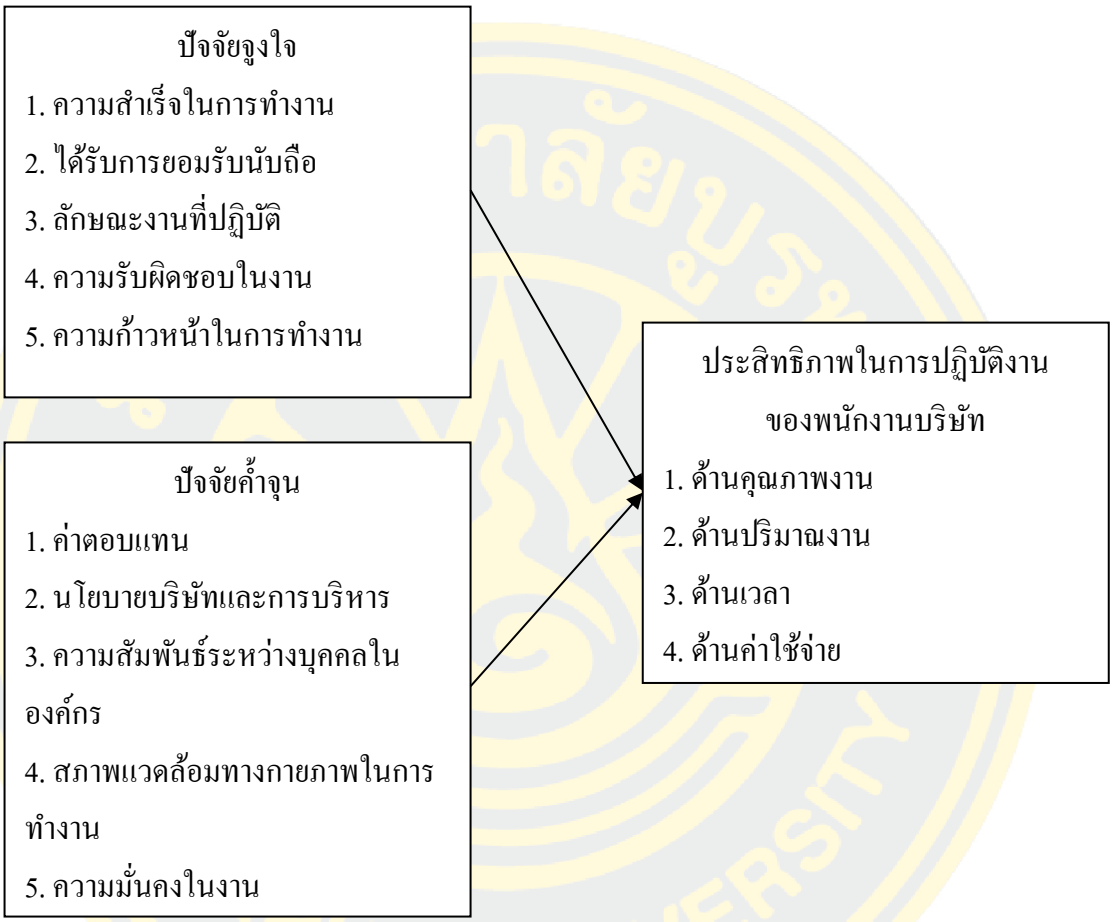
สมมติฐานและกรอบแนวคิด

สมมติฐานในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
2. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (1959) Peterson & Plowman (1953)

ภาพที่ 1 - 1 กรอบแนวคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เชิงวิชาการ

1. ทำให้ทราบระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

เชิงธุรกิจ

1. ใช้ข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารองค์กร เกี่ยวกับส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ใช้ข้อมูลในการนำเสนอต่อหน่วยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหาร และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก(1959) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน (Perterson) และโพลแมน (Plowman) (1953) ตัวแปรในการศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยจาก 2 กลุ่มในทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
   1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
   1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ
   1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
   1.4 ความรับผิดชอบในงาน
   1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
   2.1 ค่าตอบแทน
   2.2 นโยบายการบริหารขององค์กร
   2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
   2.4 สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน
   2.5 ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้านตามทฤษฎีของปีเตอร์สันและโพลแมน คือ

1. ด้านคุณภาพงาน

2. ด้านปริมาณงาน

3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

4. ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีประชากร 698 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2561) ซึ่งทราบประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ที่ 5 เปอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 248 คน ซึ่งใช้การสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic random sampling)

ขอบเขตด้านสถานที่

องค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษาคือ ระหว่างปี 1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562 – 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563 ถึง วันที่ 1 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยทรัพยากรที่น้อยที่สุดเพื่อประโยชน์ โดยใช้เทคนิคและความสามารถ ให้ได้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณที่ต้องการ อย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด

คุณภาพงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของผลงานที่พนักงานปฏิบัติได้ ตามเป้าหมายและแผนงาน

เวลา หมายถึง การบริหารเวลาให้ระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเหมาะสมกับงาน ตามลำดับความสำคัญของงาน

ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด เหมาะสมและคุ้มค่า โดยมีของเสียหรือผลเสียหายน้อยที่สุด

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจในงานและความสำเร็จนั้น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นทั้งในหน่วยงานและในองค์กร ยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น ได้รับการฝึกอบรมหรือดูงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีนโยบายชัดเจน มีความเป็นธรรม การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานร่วมกันได้ดี ให้ความช่วยเหลือและร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ปัญหาร่วมกันได้ดี

สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ และลักษณะแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ เหมาะสม มีสุขอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น

ความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร และพอใจไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   2.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
   3.1 ความหมายของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

องค์กรก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2545 โดยมีองค์กรแม่ที่ประเทศญี่ปุ่น (ก่อตั้ง พ.ศ. 2496) ปัจจุบันมีโรงงานผลิต 2 โรงงาน ทั้งสองโรงงานตั้งอยู่ในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี (นิคมอมตะนครเดิม)

องค์กรประกอบธุรกิจหลัก คือ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทโครงสร้างที่ทำจากเหล็กและรับจ้างทำแม่พิมพ์ขนาดใหญ่ โดยมีลูกค้าหลักเป็นองค์กรประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ และองค์กรประกอบรถยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ทั้งรถยนต์นั่งส่วนบุคคล และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ขนาด 1 ตัน ปัจจุบันมีพนักงานประจำทั้งสิ้นประมาณ 700 คน โดยทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ แบ่งเป็น 2 กะๆ ละ 8 ชั่วโมง

กระบวนการผลิตชิ้นส่วนโดยย่อ

1. ทำการตัดเหล็กม้วนเพื่อให้ได้รูปโดยใช้เครื่องตัดขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้เหล็กแผ่น
2. นำเหล็กแผ่นไปขึ้นรูปผ่านแม่พิมพ์ขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้เหล็กตามรูปแบบที่ต้องการ
3. นำเหล็กขึ้นรูปจากขั้นตอนที่ 2 มาประกอบให้ได้ตามแบบที่ต้องการ

ในทุกขั้นตอนจะมีการตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานโดยแผนกควบคุมคุณภาพ องค์กรได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO:14001) และมาตรฐานข้อกำหนด

ระบบบริหารงานคุณภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ (IATF 16949) ปัจจุบันมีโรงงานที่ทำการผลิตชิ้นส่วนทั้งโรงงานที่ 1 และโรงงานที่ 2

องค์กรมีอัตราต้นทุนและค่าใช้จ่ายสูงขึ้นที่สูงขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560 โดยมีสาเหตุหลักมาจากการเพิ่มขึ้นของค่าแรงที่เพิ่มและของเสียจากกระบวนการผลิต

ส่วนหนึ่งของผลประกอบการที่ไม่ดีนั้นมาจากยอดขายที่ลดลง แต่อีกส่วนหนึ่งพบว่าต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากมีของเสียในการผลิตสูงขึ้นและค่าใช้จ่ายคงที่เกี่ยวกับค่าแรงสูงขึ้นทุกปี เพราะค่าแรงนั้นมีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 - 7 ในทุก ๆ ปี ประกอบกับเวลาทำงานล่วงเวลาที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับยอดผลิตที่ลดลง

จากอัตราต้นทุนที่สูงขึ้น มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น ปัญหาการทำงานของเครื่องจักร คุณภาพวัตถุดิบ และที่ยากจะปฏิเสธคือบุคลากร โดยเฉพาะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและผลผลิตขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยทรัพยากรที่น้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด (ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558) โดยใช้เทคนิคและความสามารถ (สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ, 2559) ให้ได้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณที่ต้องการอย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด (อภิชัย จตุพรวาที, 2557; กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, 2556; อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556; นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เฮอร์เบิร์ต เอ ไซมอน (Herbert A. Simon) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยการพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับซึ่งเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าใน และมีความพึงพอใจเกิดขึ้นในกระบวนการนั้นด้วยจึงจะถือว่าเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

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

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนาเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

เมเจอร์ และเบรจ (Mager and Besch, 1967 : 45 - 51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกระทำได้โดยการสอนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือใช้อะไรในการปฏิบัติงาน ตลอดรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงาน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง การรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ การนำมาใช้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้สำเร็จได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง การพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารตรงไปตรงมา แก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนช่วยเหลือ มีความจริงใจ สนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co - operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมสร้างทักษะ และถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมถึง

การแลกเปลี่ยนข่าวสารและข้อมูล การบริหารจัดการความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ขึ้นอยู่กับสถานารณ์

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ หากพบปัญหาใดต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะของสมาชิก และการให้โอกาสได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter - group relations) คือ การทำงานด้วยความสัมพันธ์อันดี การให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือกันและกัน

11. การสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสาร ใช้ช่องทางที่ถูกต้องชัดเจนและเหมาะสมสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นระหว่างกัน

3. องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ให้แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพงาน (Quality) คุณภาพของงานต้องสูง มีประโยชน์และคุ้มค่าทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ และสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าและผู้รับบริการต่อองค์กร ลูกค้า

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานเป็นไปตามความเป้าหมายและคาดหวังขององค์กร เหมาะสมตามแผนงานตามการวางแผน

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือ ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมาก หรือการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อนุมานได้ว่าการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ พิจารณาจากกระบวนการทำงาน เพื่อความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ ให้ได้ผลผลิตที่ดี ตามหลักเกณฑ์คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามเป้าหมาย ในเวลาที่เหมาะสม ด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

Katz and Kahn (1978) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในลักษณะเปิด (Open system) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวว่า หากจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพองค์กรคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัย คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในหลาย ๆ ระดับมีหลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรม การรักษาระเบียบวินัย ความเข้าใจในงาน และมีแนวคิดในการทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัล

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังที่ต่างกัน สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ การศึกษาที่ส่งถึงความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 5) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Style) แบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared Values)

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซันไชน์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซันไชน์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตองค์กร ซันไชน์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธี ไพรชิต (2556) ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: องค์กร สุธานี จำกัด การศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กร สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร สุธานีจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

นิ่มนวน ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล และด้านปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และสมชาย คุ้มพูล (2558) (วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ตุลาคม 2558 – ธันวาคม 2558 28 - 37) พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์กร อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและพนักงานองค์กร อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหาร

และพนักงานขององค์กร อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่อายุและตำแหน่งต่างกันมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ในภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมฤดี ศรีวิชัย และ พินทอง ปินใจ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม วุฒิภาวะทางอารมณ์

3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม วุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.1 โดยทักษะการสื่อสารมีอำนาจการทำนายได้สูงสุด

ขวัญชัย ชมศิริ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันกับองค์กร ปัจจัย

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และปัจจัยมนุษย์สัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยแวดล้อม โดยปัจจัยด้านบุคลากรได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ส่วนปัจจัยแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ นโยบาย การบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับหรือแรงผลักดัน (ประเสริฐ อุไร (2559); รุ่งนภา บังคลัน (2559); นิสรา รอดนุช (2559) และ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)) ที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ (เจนจิราพร รอนไพริน (2558); ชไมพร คงโพ (2559) และ อุดมพร ป้องเกียรติชัย (2560) และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดพฤติกรรม (ประเสริฐ อุไร (2559) และ นิสรา รอดนุช (2559)) ที่มีผลทางบวกส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (เจนจิราพร รอนไพริน (2558); ประเสริฐ อุไร (2559); อุดมพร ป้องเกียรติชัย (2560); รุ่งนภา บังคลัน (2559); นิสรา รอดนุช (2559); ชไมพร คงโพ (2559) และ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113 – 119) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) โดยมีแนวคิดว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสรุปที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรขององค์กรแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบอร์ก จำนวนทั้งสิ้น 200 คน เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของตน และสถานการณ์อย่างไรส่งผลต่อความพอใจที่มากขึ้นหรือน้อยลง โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติทำงาน มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นแรงกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงกระตุ้นจากความพึงพอใจ จูงใจให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน แก้ปัญหา หรือป้องกันปัญหา จนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจ จากงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของตน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่องในความสำเร็จ ชื่นชมยินดีในผลงาน รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) เช่น งานที่มีความท้าทาย ความน่าสนใจ คุณค่าของงาน ความอิสระในการทำงาน ตรงต่อความรู้ความสามรถและความต้องการ มีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) เช่น ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามเหมาะสม การเพิ่มเงินเดือนค่าจ้าง การศึกษาต่อหรือดูงาน การเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.6 โอกาสการก้าวหน้า (Growth) โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร องค์กรมีแผนงานการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งได้ชัดเจน มีความยุติธรรมและเหมาะสมในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยภายนอก (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน การไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและจะนำมาซึ่งการไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Organization policies) การสื่อสารนโยบายองค์กรให้พนักงานทุกคนทราบ การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานอย่างไม่ซ้ำซ้อน การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ยืดหยุ่นในการบริหารงานนโยบายและการบริหารงานเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรม ในการ

แบ่งหน้าที่รับผิดชอบและกระจายงานและประเมินผล การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนของโครงสร้างหน่วยงานและองค์กร \

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงาน

2.4 ค่าตอบแทน (Base wage or salary) ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจและไว้ใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ ความช่วยเหลือที่มีต่อกัน การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความสนิทสนม ความมีน้ำใจ ความจริงใจ และความร่วมมือกัน ความสามัคคี และการรับฟังความคิดเห็น

2.7 สภาพในการทำงาน (Status) ได้แก่ สถานะที่เป็นที่ยอมรับนับถือทั้งในองค์กรและสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพ หรือ ความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ ความสะดวกในการเดินทาง เวลาในการพักผ่อน ดูแลครอบครัวและเวลาในการได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกจากการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ เสนอแนวคิด 2 ปัจจัยที่ประกอบกันแต่ทำหน้าที่ต่างกัน คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรเป็นลักษณะที่แตกต่างในแต่ละบุคคล ปัจจัยในกลุ่มนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคลากรมีความ

ต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ทำ (Work it self) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) และโอกาสการก้าวหน้า (Growth) ส่วนปัจจัยในกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยในกลุ่มนี้ เป็นปัจจัยภายนอกที่เกิดจากการบริหารจัดการขององค์กรที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปทุมคงคาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งนภา บังคลัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน / กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ เงินเดือนที่ได้รับและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสรา รอดนุช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย องค์กร เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด องค์กร ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด องค์กร ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด และองค์กร สำนักงาน อีวาย จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตรวจสอบบัญชีที่ทำงานในองค์กรตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่าระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี

ชไมพร คงโพ (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 10 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สายการ

ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุและหน่วยงานที่สังกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทางานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์กร เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กร เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสุขในการทำงาน
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

อุดมพร ป้องเกียรติชัย (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน ผลงานวิจัยพบว่า มีปัจจัยจำนวน 4 ปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบาบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนประจำและลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสการก้าวหน้าและความมั่นคง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า อายุและระดับเงินเดือนเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชนแตกต่างกัน โดยระดับความพึงพอใจจะมีแนวโน้มสูงมากขึ้นเมื่อมีอายุและระดับเงินเดือนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่เพศและอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รัตน์ชนก จันยัง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม

เมธี ไพรชิต (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: องค์กร สุธานี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับน้อยได้แก่ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการฝึกอบรมการพัฒนา

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กร อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน

นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับองค์ประกอบด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยสำหรับองค์ประกอบด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีเพียงองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า มีเพียงองค์ประกอบด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับน้อย

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก่อสร้าง : กรณีศึกษา องค์กร อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็น ด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและด้านเวลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัว

แบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด

4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

สิริกร ปะวะโก (2560) (การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจราชมงคลพระนครและการนำเสนอผลงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์, 743 - 759) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ไทยทริดิไมท์ จากัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านคำตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และด้านประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละงานวิจัยขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างในแต่ละพื้นที่ เช่น ประเภทขององค์กร วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม เป็นต้น ดังตารางที่ 2 - 1

ตารางที่ 2 - 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	2556				2558					2560	2557			2556	2557		
	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร				แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จากัด					ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทางาน ของข้าราชการทหาร ประจา สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี			ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด		
	รัตน์ชนก จันยัง				นางสาวปัญญาพร ฐิติพงศ์					ณัฐวัตร เป็งวันปลูก	นิ่มนวน ทองแสน			เมธี ไพรชิต	อุสุมา ศักดิ์ไพศาล		
	ประสิทธิภาพในการทำงาน				ประสิทธิภาพในการทำงาน					ประสิทธิภาพในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงา		
	ความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ภาพรวมประสิทธิภาพในการ	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน	ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน (คุณภาพ ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย)	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านความรวดเร็ว
ปัจจัยจูงใจ	✓	✓	✓	✓													
ด้านความสำเร็จในงาน					×	×	×	×	×								
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					×	×	×	×	×	×				ปานกลาง	×	×	×
ด้านความรับผิดชอบ					×	✓	✓	×	✓								
ด้านลักษณะงาน					✓	×	×	×	×	✓				น้อย			
ด้านความก้าวหน้าในงาน					×	×	×	✓	×	×					×	×	×
ปัจจัยค้ำจุน	×	×	✓	×													
ด้านค่าตอบแทน					×	×	×	×	×	×	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อย	×	×	×
ด้านนโยบาย การบริหารและกฎระเบียบ					×	×	×	×	×	×							
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					×	×	×	×	×	✓	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					×	×	×	✓	×	×	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					×	×	×	×	×								
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน										×	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	✓	✓	✓
ด้านความมั่นคงในการทำงาน										✓	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง			
ด้านการยอมรับนับถือ										×							
ด้านการปกครองบังคับบัญชา										×							
ด้านความผูกพันธ์ต่อองค์กร										✓							
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					×	×	×	×	×	✓					×	×	×
ด้านการนิเทศงาน/การฝึกอบรมการพัฒนา					×	✓	✓	×	✓	✓				น้อย			

อีกทั้งได้รวบรวมงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 15 งานวิจัย ดังตารางที่ 2 - 2

ตารางที่ 2 - 2 ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

	ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เกศ ไพรจิต (2556)	บลพรรณ บุตรทัศ (2558)	นางสาวกัญญาพร ลิตพงศ์ (2558)	เลนจิราพร รอนไพริน (2558)	สิริพร เมฆสวรรณ (2558)	ดัจฉิมา ทำเพ็ญเกณ พชิตร จิรายส (2559)	นางสาวลัดดา คาทิพย์ (2559)	ร่งนภา บังคัน (2559)	นางสานิสรา รอดนช (2559)	สธิรา ดัศวสายวิรณ (2559)	ชไมพร คงโพ (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	นายไระสธิริช คไร (2559)	ณัชวัตร เกิงวันปลก (2560)	นางสาวลดมพร ปัดงเกียรติชัย (2560)	จำนวนวิจัย	คันดับ
ทฤษฎี	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Two Factors หรือ Theory Motivators -Hygienes Theory)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		13	1
	ทฤษฎี ความสุขในการทำงาน Diener (2003)													✓			1	5
	ทฤษฎี Edwin Locke 1968							✓				✓				✓	3	4
	ทฤษฎี Gilmer	✓						✓			✓						3	4
	ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 40-45)	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓					8	2
	ทฤษฎีX และทฤษฎีY ของ แม็กเกรเกอร์ (McGragor	✓			✓	✓			✓	✓		✓					6	3
	ทฤษฎี ERG	✓									✓	✓					3	4

ตารางที่ 2 - 2 (ต่อ)

	ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เรวี ไพรจิต (2556)	นลพรรณ นาคเกษี (2558)	นางสาวไกฉกาพร ลิติพงศ์ (2558)	ฉลินิราพร รอนไพริน (2558)	สิริพร เมฆสวรรณ (2558)	ดัจจิมา น่าเพ็ญเกษ พลิกธร จิรายส (2559)	นางสาวลัดดา คาทิพย์ (2559)	ร่งนภา บังคลัน (2559)	นางสาวนิสรา รอดนพ (2559)	สธิรา อัศวสาธารณ (2559)	ชไมพร คงไพ (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	นายประเสริฐ คไร (2559)	ณัชวัตร เก็งงันโลก (2560)	นางสาวคนพร ปิ่องเกียรติพัฒ (2560)	จำนวนวิจัย	คันดับ
ปัจจัยค้ำจุน	ค่าตอบแทนและผลประโยชน์		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	1
	นโยบายบริษัทและการบริหาร		✓	✓		✓					✓		✓	✓	✓		7	3
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ		✓			✓		✓			✓		✓	✓			6	4
	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา			✓								✓			✓	✓	4	6
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			✓	✓					✓							3	7
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			✓						✓		✓			✓	✓	5	5
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน					✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	7	3
	การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (การปกครองบังคับบัญชา)		✓								✓		✓	✓	✓		5	5
	สถานภาพในการทำงาน		✓	✓			✓				✓	✓		P			6	4
	ความมั่นคงในงาน				✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	2

ตารางที่ 2 - 2 (ต่อ)

	ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เรวี ไพรจิต (2556)	นายพรรณ ยากเกษ (2558)	นางสาวไอณภา ศิติพงศ์ (2558)	เฉนิธิราพร รอนไพริน (2558)	สิริพร เมฆสวรรณ (2558)	ดัจลิมา บำเพ็ญเกณ พฑิธร จิรายส (2559)	นางสาวลัดดา คาทิพย์ (2559)	ร่งนภา บังคลัน (2559)	นางสาวนิสรา รอดนพ (2559)	สธิรา อัศวสาธิรณ (2559)	ชไมพร คงไพ (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	นายประเสริธ คไร (2559)	ณัชวัตร เจ็งงามไลก (2560)	นางสาวคนพร ใคงเกียรติพัฒ (2560)	จำนวนวิจัย	คิดเป็น
ปัจจัยจูงใจ	ความสำเร็จในการทำงาน		✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓			8	3
	การได้รับการยอมรับ		✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		10	2
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	1
	ความรับผิดชอบในงาน		✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓			8	3
	การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง						✓					✓		✓			3	4
	ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13	1

ตามตารางที่ 2 - 2 พบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก (1959) ถูกนำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้วิจัยพิจารณาปัจจัยที่มีความถี่มากกว่า 7 มาเป็นตัวแปรต้น โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์นั้นผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์ในหลายมิติ จึงนำมารวมกันเป็นปัจจัยเดียว

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์กรและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนของตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น 17 งานวิจัย ดังตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 - 3 ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	กิตติยา สิริคณารัตน์ (2556)	ณัฐิ ไพรชิต (2556)	รัตน์ชนก จันยัง (2556)	นิ่มนวล ทองเสน (2557)	อรสตา ศิริรัตนกล (2557)	อภิชัย จตพรวาที (2557)	อสมา ศักดิ์ไพศาล (2557)	นลพรรณ ทณเกษี (2558)	กิ่งกมล ศิริพงศ์ (2558)	เปรมกมล ศรีวิชัย และพินทอง ฉิ่นใจ (2559)	เปรมกมล ศรีวิชัย และพินทอง ฉิ่นใจ (2559)	สุทธิพงษ์ สิงห์คัด (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	ประเสริฐ อาไร (2559)	ณัฐวัตร เป็งวันปลก	ชาวิณี ชมศรีและคณกศักดิ์ สงวัฒนากิจนิพัทธ์ (2561)	จำนวน	ลำดับ
ทฤษฎีความมีประสิทธิภาพของ Herbert A Simon						✓						✓		✓	✓		4	2
แนวคิดPeterson &Plowman	✓	✓	✓				✓	✓	✓								6	1
ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต คุปแมน (Koopmans, 1951) เดอเบอร์ (Devreu, 1951) และเซฟฮาร์ด (Shephard, 1953)															✓		1	3
ทฤษฎีระบบวัดผลดุลภาพ (Balance Score Card: BSC)								✓									1	3
แนวคิดเมเจอร์และเบรจ (Mager & Besch, 1967, pp. 45-51)					✓												1	3

ตารางที่ 2 - 3 (ต่อ)

ทฤษฎีและปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	คิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556)	เมธี ไพรชิต (2556)	รัตน์ชนก จันยัง (2556)	นิ่มนวน ทองแสน (2557)	อรสดา ดสิตรัตนกล (2557)	อภิชัย จตพรวาที (2557)	อสมา ศักดิ์ไพศาล (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)	เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2559)	เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2559)	สทธิพงษ์ สิงห์คือ (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	ประเสริฐ อไร (2559)	ณัฐวัตร เปิ่งวันปลก	ขวัญชัย ชมศิริและกนกศักดิ์ สขวัฒนาสินิทธิ์ (2561)	จำนวน	ลำดับ
แนวคิดสมใจ ลักษณะ (2552)																✓	1	3
ด้านคุณภาพของงาน		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓					8	1
ด้านปริมาณงาน		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓					7	2
ด้านเวลา	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓						7	2
ด้านค่าใช้จ่าย		✓	✓					✓	✓			✓					5	3
ด้านลักษณะงาน	✓																1	6
ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	✓																1	6
ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน	✓											✓					2	5
ความมีมนุษยสัมพันธ์	✓																1	6
ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	✓						✓										2	5
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล				✓									✓				2	5
ประสิทธิภาพขององค์การ													✓				1	6
ด้านผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย			✓	✓												✓	3	4

ตารางที่ 2 - 3 (ต่อ)

ทฤษฎีและปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	คิตติยา ธิติคุณรัตน์ (2556)	เมธี ไพรชิต (2556)	รัตน์ชนก จันยัง (2556)	นิ่มนวน ทองแสน (2557)	อรสดา ดสิตรัตนกล (2557)	อภิชัย จตพรวาที (2557)	อสมา ศักดิ์ไพศาล (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ปัญญาพร ธิติพงศ์ (2558)	เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2559)	เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2559)	สทธิพงษ์ สิงห์คือ (2559)	สิริกร ปะวะโก (2559)	ประเสริฐ อไร (2559)	ณัฐวัตร เป็งวันปลก	ขวัญชัย ชมศิริและกนกศักดิ์ สขวัฒนาสินิทธิ์ (2561)	จำนวน	ลำดับ
ด้านการจัดหาทรัพยากร																✓	1	6
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน																✓	1	6
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย			✓													✓	2	5

พบว่า แนวคิดของ Peterson and Plowman ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยจึงใช้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ดำเนินการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้คือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี มีประชากร 698 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2561) ซึ่งทราบประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 248 คน ซึ่งได้มาโดยการการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic random sampling) ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามแผนกขององค์กร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย

กลุ่มที่ 1	แผนกการผลิต	จำนวน	494	คน
กลุ่มที่ 2	แผนกวิศวกร	จำนวน	20	คน
กลุ่มที่ 3	แผนกซ่อมบำรุง	จำนวน	21	คน
กลุ่มที่ 4	แผนกควบคุมคุณภาพ	จำนวน	57	คน
กลุ่มที่ 5	แผนกบัญชีการเงิน	จำนวน	8	คน
กลุ่มที่ 6	แผนกบุคคล	จำนวน	21	คน
กลุ่มที่ 7	แผนกการตลาด	จำนวน	11	คน
กลุ่มที่ 8	แผนกควบคุมการผลิต	จำนวน	66	คน
		รวม	698	คน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร จำนวน 698 คนและได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละแผนกขององค์กร ดังตารางที่ 3 - 1

ตารางที่ 3 - 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละแผนกขององค์กร

แผนก	จำนวนประชากร	สัดส่วนในแต่ละกลุ่ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกการผลิต	494	0.71	176
แผนกวิศวกร	20	0.03	7
แผนกซ่อมบำรุง	21	0.03	7
แผนกควบคุมคุณภาพ	57	0.08	20
แผนกบัญชีการเงิน	8	0.01	3
แผนกบุคคล	21	0.03	7
แผนกการตลาด	11	0.02	4
แผนกควบคุมการผลิต	66	0.09	23
รวม	698		248

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ทำการแจกแบบสอบถามให้กับทุกแผนกโดยแจกในที่ประชุมตอนเช้า ให้กับผู้ที่สมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยคำถามจากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายองค์กรและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's scale) ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่าแบบ Likert rating scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การสร้างและการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ในสิ่งที่ต้องการ

ตารางที่ 3 - 2 ตารางนิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational definition)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) Herzberg	ความสำเร็จในการทำงาน	การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและเกิดความพึงพอใจในงานและความสำเร็จนั้น	1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย 2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ 3.ท่านมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	รุ่งนภา บังคลัน (2559) สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) รุ่งนภา บังคลัน (2559)
	การได้รับการยอมรับนับถือ	การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นทั้งในหน่วยงานและในองค์กร ยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ	1. ผู้เกี่ยวข้องยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ 2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ	รุ่งนภา บังคลัน (2559 ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) Herzberg	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	งานที่พนักงานได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการ	1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ที่มีความท้าทายและน่าสนใจ 2. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ 3. ท่านทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) นิ่มนวน ทองแสน (2557)
	ความรับผิดชอบในงาน	พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด	1. ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ 2. ท่านมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 3. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย	รุ่งนภา บังคลัน (2559) สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) Herzberg	ความก้าวหน้าในการทำงาน	พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อย่างเป็นธรรมและมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น ได้รับการฝึกอบรมหรือดูงาน	1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ 2. ท่านรู้สึกได้ว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม 3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา หรือดูงาน	สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) รัตน์ชนก จันยัง (25556) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)
	ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 3.การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมในกับผลการปฏิบัติงาน	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) Herzberg	นโยบายการบริหารขององค์กร	การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีนโยบายชัดเจน มีความเป็นธรรม การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน	1. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ 3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ดี ให้ความช่วยเหลือและร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ปัญหาร่วมกันได้ดี	1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. ในองค์กรมีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน 3. เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	นิสรา รอดนุช (2559) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) นิ่มนวน ทองแสน (2557)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (1959) Herzberg	สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน	สภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ และลักษณะแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ เหมาะสม มีสุขอนามัยและความปลอดภัย	1. บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก 2. เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ - เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสม 3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยและความปลอดภัย	นิ่มนวน ทองแสน (2557) ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2557)
	ความมั่นคงในงาน	พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร และความยั่งยืนของอาชีพ	1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานในองค์กร 3. ท่านรู้สึกพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) เมธี ไพรชิต (2556)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
องค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953)	คุณภาพงาน	ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)
			2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
			3. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
	ปริมาณงาน	ปริมาณของผลงานที่พนักงานปฏิบัติได้ ตามเป้าหมาย โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญ และวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้	1. ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
			2. ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)
			3. ท่านได้วางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)

ตารางที่ 3 - 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	ตัวแปร	ความหมาย	คำถาม	อ้างอิง
องค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953)	เวลา	การบริหารเวลาให้ระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เหมาะสมกับงาน ตามลำดับความสำคัญของงาน	1. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเวลา	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
			2. ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลา	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
			3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
	ค่าใช้จ่าย	การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด เหมาะสมและคุ้มค่า	1. ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)
			2. ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)
			3. ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมีของเสียน้อยที่สุด	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบข้อคำถามเบื้องต้นว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา โดยใช้ตารางนิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational definition)

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ปนัดดา จั่นเพชร อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว
2. ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว
3.อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - Object Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยคำถามในแต่ละข้อต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งจากการรวบรวมผลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามทั้งแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ระหว่าง 0.7 ถึง 1.0 แสดงว่าข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหา โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทำการทดสอบขั้นต้น (Try out) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) โดยใช้การทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha) ไม่ต่ำกว่า 0.80 เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ในการพิจาราณาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงประธานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากประธานองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยการเลือกแบบสะดวก

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

4. ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบประเมินแต่ละฉบับ แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย การแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ พิจารณาตามเกณฑ์วิเคราะห์คะแนนของกัลยา วานิชย์บัญชา (2552) ดังนี้

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด = 5 - 1 = 0.8

จำนวนระดับ 5

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3. ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรใช้การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิธีของเพียร์สัน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูล จำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด วิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการทดสอบ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประชากรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
χ^2	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Chi - square
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประชากรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 - 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	166	66.9	1
หญิง	82	33.1	2
รวม	248	100.0	

จากตารางที่ 4 - 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.9 และเพศหญิง ร้อยละ 33.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 25 ปี	16	6.5	4
25 - 34 ปี	63	25.4	2
35 - 44 ปี	128	51.6	1
45 - 54 ปี	41	16.5	3
รวม	248	100.0	

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุช่วง 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุ 45 - 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 และต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
โสด	113	45.56	2
สมรส	135	54.44	1
รวม	248	100.0	

จากตารางที่ 4 - 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.44 และโสด คิดเป็นร้อยละ 45.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ปวช.	17	6.9	5
ปวส.	53	21.4	2
ปริญญาตรี	128	51.6	1
สูงกว่าปริญญาตรี	50	20.2	3
รวม	400	100.0	

จากตารางที่ 4 - 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ ระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 21.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.2 และระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 2 ปี	17	6.9	4
2 - 6 ปี	58	23.4	3
7 - 10 ปี	63	25.4	2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	110	44.4	1
รวม	400	100.0	

จากตารางที่ 4 - 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ระยะเวลา 7 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 ระยะเวลา 2 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 และน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4 - 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความสำเร็จในการทำงาน	4.04	0.71	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.71	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.80	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	4.06	0.76	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.92	มาก
รวม	3.89		

จากตารางที่ 4 - 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4 - 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	4.13	0.63	มาก
ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	3.95	0.68	มาก
ท่านมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.80	มาก
รวม	4.04	0.71	

จากตารางที่ 4 - 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านท่านมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ผู้เกี่ยวข้องยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.92	0.64	มาก
ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.91	0.67	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ	3.85	0.81	มาก
รวม	3.90	0.71	

จากตารางที่ 4 - 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เกี่ยวข้องยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ที่มีความท้าทายและน่าสนใจ	3.92	0.65	มาก
ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้	4.01	0.67	มาก
ท่านทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.90	0.81	มาก
รวม	3.98	0.72	

จากตารางที่ 4 - 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ รองลงมาคือ ด้านท่านได้รับมอบหมายงานที่ที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ความรับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านมีความตั้งใจ และพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	4.49	0.62	มาก
ท่านมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.98	0.74	มาก
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.72	0.91	มาก
รวม	4.06	0.76	

จากตารางที่ 4 - 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจ และพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านท่านมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.58	0.86	มาก
ท่านรู้สึกได้ว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	3.42	0.89	มาก
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา หรือดูงาน	3.26	1.02	ปานกลาง
รวม	3.42	0.92	

จากตารางที่ 4 - 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกได้ว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรมในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา หรือดูงาน ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4 - 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ค่าตอบแทน	3.68	0.79	มาก
นโยบายการบริหารขององค์กร	3.50	0.92	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.74	มาก
สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน	4.01	0.74	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.51	0.89	มาก
รวม	3.71		

จากตารางที่ 4 - 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร

ตารางที่ 4 - 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.67	0.73	มาก
ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.88	0.78	มาก
การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมในกับผลการปฏิบัติงาน	3.47	0.85	มาก
รวม	3.68	0.79	

จากตารางที่ 4 - 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมรองลงมาคือ ด้านท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมในกับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

นโยบายการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	3.50	0.99	มาก
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.60	0.87	มาก
หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน	3.39	0.88	ปานกลาง
รวม	3.50	0.92	

จากตารางที่ 4 - 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กรในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก และหน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อนในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 - 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.69	มาก
ในองค์กรมีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.85	0.76	มาก
เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.59	0.78	มาก
รวม	3.84	0.74	

จากตารางที่ 4 - 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านในองค์กรมีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก	4.08	0.72	มาก
เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ - เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอและเหมาะสม	3.96	0.76	มาก
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยและความปลอดภัย	3.99	0.78	มาก
รวม	4.01	0.74	

จากตารางที่ 4 - 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก รองลงมาคือ ด้านสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยและความปลอดภัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ - เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอและเหมาะสม โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงานในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.86	0.82	มาก
ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	3.30	1.03	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน	3.38	0.83	ปานกลาง
รวม	3.51	0.89	

จากตารางที่ 4 - 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ในระดับมาก และท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน และท่านรู้สึกพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ตารางที่ 4 - 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	3.91	0.74	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.01	0.72	มาก
ด้านเวลา	3.83	0.77	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.90	0.71	มาก
รวม	3.91		

จากตารางที่ 4 - 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเวลา

ตารางที่ 4 - 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของพนักงานองค์กรด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	4.02	0.68	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.98	0.75	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	3.73	0.80	มาก
รวม	3.91	0.74	

จากตารางที่ 4 - 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูก

ต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ รองลงมาคือ ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพงานในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของพนักงานองค์กรด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	4.06	0.72	มาก
ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.93	0.72	มาก
ท่านได้วางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.01	0.72	มาก
รวม	4.01	0.72	

จากตารางที่ 4 - 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปริมาณงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือ ด้านท่านได้วางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปริมาณงานในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของพนักงานองค์กร

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเวลา	4.01	0.72	มาก
ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลา	3.61	0.87	มาก
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.71	มาก
รวม	3.83	0.77	

จากตารางที่ 4 - 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเวลา รองลงมาคือ ด้านท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้อง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลา โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา ในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 - 22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของพนักงานองค์กรด้านค่าใช้จ่ายที่

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.08	0.63	มาก
ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.80	0.75	มาก
ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมีของเสียน้อยที่สุด	3.81	0.76	มาก
รวม	3.90	0.71	

จากตารางที่ 4 - 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าใช้จ่ายในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ

อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมีของเสียน้อยที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าใช้จ่ายในระดับมากทั้งหมด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

H_0: ปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

H_1: ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

จากตารางผลการทดสอบความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) โดยวิธีวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 P - Value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) จึงสนับสนุนสมมติฐาน H_1 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยจูงใจ พบว่าเป็นค่าบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยจูงใจซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.564 สามารถอธิบายได้ว่า หากองค์กรมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น 1% จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเพิ่มขึ้น 0.564 เท่า ดังนั้นระดับปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

H_0: ปัจจัยค้ำจุนไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

H_1: ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

จากตารางผลการทดสอบความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) โดยวิธีวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 P - Value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) จึงสนับสนุนสมมติฐาน H_1 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยค้ำจุน พบว่าเป็นค่าบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.249 สามารถอธิบายได้ว่า หากองค์กรมีปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น 1% จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเพิ่มขึ้น 0.249 เท่า ดังนั้นระดับปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4 – 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (1959) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยโมเดลรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.818	.178		4.583	.000		
ปัจจัยจูงใจ	.564	.058	.550	9.672	.000	.560	1.787
ปัจจัยค้ำจุน	.249	.055	.257	4.510	.000	.560	1.787
R		.746					
R Square		.556					
Adjusted R Square		.553					
Durbin Watson		1.726					
F ration		153.514 (0.00)					

จากตารางที่ 4 - 23 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่า

มากกว่า .1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซึ่งเท่ากับ 0.746 ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.556 หรือร้อยละ 55.6

สมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

Unstandardized y = .818+.564(X_1) +.249(X_2)

y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

X_1 = ปัจจัยจูงใจ

X_2 = ปัจจัยค้ำจุน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ตารางที่ 4 - 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
1.1	ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร	สนับสนุน H_1	Multiple regresstion
1.2	ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร	สนับสนุน H_1	Multiple regresstion

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของพนักงาน โดยแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.7 ถึง 1 และมีค่าความเชื่อมั่นซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แอลฟ่าของคอนบราค (Cronbach's alpha) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลของแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและผ่านการตรวจสอบสมบูรณ์ของข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple regressions)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรีพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด และผลการวิจัยพบว่า ด้วยการทดสอบความถดถอยเชิงพหุ ในสมมติฐานที่ 1 โดยวิธีวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 p - Value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) จึงสนับสนุนสมมติฐาน H_1 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และนโยบายการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ด้วยการทดสอบความถดถอยเชิงพหุ ในสมมติฐานที่ 2 โดยวิธีวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 p - Value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) จึงสนับสนุนสมมติฐาน H_1 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรผลการวิจัยสนับสนุนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก (1959) โดยพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลทางวบกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัตน์ชนก จันยัง (2556) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม

2. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรก่อสร้าง : กรณีศึกษา องค์กร อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็น ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานควรเพิ่มความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แต่หากเจาะลึกลงไปในรายละเอียดแล้วจะพบว่า ในหัวข้อย่อยของความก้าวหน้าในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา หรือดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในองค์กรเน้นการเรียนรู้งานจากการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะการเรียนรู้งานจากหน้างานมีขอบเขตจำกัดเพียงแค่การทำงานในองค์กร ไม่ครอบคลุมความรู้ด้านอื่น ๆ จากภายนอก ทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการแข่งขันองค์กรและการพัฒนาบุคลากร องค์กรควรพิจารณาการสร้างระบบในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในโลกธุรกิจ และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าปัจจัยจูงใจ ดังนั้นการส่งเสริมปัจจัยค้ำจุนอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าปัจจัยจูงใจ แต่ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แต่หากเจาะลึกลงไปในรายละเอียดแล้วจะพบว่า ในหัวข้อความมั่นคงในงานจะพบว่ามี 2 หัวข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในการทำงานในองค์กรและพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงานของพนักงาน ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งน่าจะมาจากผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดในปัจจุบัน ที่กระทบกับยอดขายอย่างมีนัยสำคัญส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานของพนักงาน ซึ่งหากทำการวิจัยในสถานการณ์ปกติคะแนนที่ได้อาจจะแตกต่างออกไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีตัวแปรกลางในการวิจัยเนื่องจากปัจจัยจูงใจอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรกลางระว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่นความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้วิจัยเสนอแนะให้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใหม่ ๆ ในการวิจัย

บรรณานุกรม

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

ขวัญชัย ชมศิริ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต.* เข้าถึงได้จาก https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/3817/1/0074%20ร้อยโทขวัญชัย%20ชมศิริ.pdf

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.* งานนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชไมพร คงโพ. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชมงคลรัตนโกสินทร์.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การจัดการสาธารณะมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ้มพูล. (2558). พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4*(2), 28-37.

นิสรา รอดนุช. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิ่มนวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การจัดการสาธารณะมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ,วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กร เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.* งานนิพนธ์บริหารจัดการองค์กรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารจัดการ, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก่อสร้าง: กรณีศึกษา องค์กร อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จากัด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปินใจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35*(3), 155-164.

เมธี ไพรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: องค์กร สุธานี จำกัด.* งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

รุ่งนภา บังคลัน. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. การค้นคว้าอิสระการจัดการทั่วไปมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล. (2559). แบบจำลองสมการโครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารธรุกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13*(2), 79 - 98.

สมยศ นาวีการ. (2540). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพ ฯ: โรงพิมพ์ดอกหญ้า.

สิริกร ปะวะโก. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด.*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปทุมคงคา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรมงคล นิ่มจิตต์ และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรศักยภาพสูง. *Veridian E - Jurnal, 9*(2), 1 - 13.

อรพรรณ มาตช่วง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสารคาม.

อรสุดา ดุสิตรัตนกล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.* งานนิพนธ์ศิลปศาสาตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุดมพร ป้องเกียรติชัย. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้น จำกัด.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work.* New York : John Wiley and Sons.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization (2nd ed).* New Your: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-608.

Mager, R. F. & Besch, K. M. (1967). *Developing vocational instruction belmont : FearonPublishing*. New York: McGraw-Hill Book.

Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Billing & Son.

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Mr. Ruengsit Mahamontri
วัน เดือน ปี เกิด	9 September 1976
สถานที่เกิด	Ubonrachjathanee
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88/86 Pruksanara M.1 Muang Chonburi
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	Accounting & Finance
ประวัติการศึกษา	Accounting Bachelor Degree

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY