ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ศรีไทยซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

Relationship between Motivation and Performance of Employees: A Case Study of Srithaisuperware Public Company Limited

พระธนกิจ ตรีรัตน์[1]

ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัด โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับกลาง (r= .534) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอันดับแรก โดยสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = .482) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในระดับค่อนข้างต่ำ (r =.388) และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์เป็นลำดับสุดท้าย มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .317)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของพนักงาน

---

[1] นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2] อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

This quantitative research was a survey research. The objective of the study was to test a relationship of motivation and work performance of employee in a Public Limited Company. The researcher used a questionnaire to collect data from 400 employees using a Simple Random Sampling method.

The result was:

The motivation of employees had a medium positive relationship with their performance (r= .534). And the motivation on the aspect of respect from other people was the most highly relationship with the performance at a medium positive relationship, the second aspect was growth of career path had a low positive relationship with performance, and the last motivation aspect on work achievement had a low positive relationship with performance with statistical significance at .01 level.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์การได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การก็ประสบกับปัญหาเกิดขึ้นหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าหลายองค์การมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์การ

การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพื่อให้

สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากต่อองค์การทั้งในภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บริษัทได้ประกาศวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานทุกระดับขององค์การให้ได้รับทราบมีความเข้าร่วมกันและประสานงานกันเพื่อร่วมกันช่วยผลักดันให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวไปในทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมั่นคง ตลอดจนส่งเสริมให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น

ปัจจุบันธุรกิจของบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 ประเภท การผลิตภาชนะที่ทำจากเมลามีน (100%) ธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารเสริม และการผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติกอันประกอบด้วย บรรจุภัณฑ์สำหรับอาหารและเครื่องดื่ม บรรจุภัณฑ์พลาสติกและขวดเพ็ท (PET) โดยเฉพาะฝาขวดเพ็ทที่มีแนวโน้มขยายตัวสูงมาก ซึ่งขยายตัวไปตามอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในการดำเนินธุรกิจบริษัท ได้ให้ความสำคัญกับการขยายตลาดโดยเน้นขยายการลงทุนไปต่างประเทศเพิ่มใน 3 แห่งคือ เวียดนาม อินโดนีเซีย อินเดีย เพื่อตอกย้ำความเป็นผู้นำซุปเปอร์แวร์แห่งอาเซียน ตลอดจนดินหน้าพัฒนาสินค้าให้ทันสมัย ออกแบบระบบซัพพลายเชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้า โดยปี 2556 บริษัทมีรายได้ 9,400 ล้านบาท สำหรับปี 2557 บริษัทมียอดขาย 10,400 ล้านบาทและในปี 2563 บริษัทตั้งเป้าจะมียอดขาย 2 หมื่นล้านบาท (จากข้อมูลบริษัท, 2557)

บริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2557 ได้มอบหมายให้สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดแนวทางและแผนงานเพื่อดำเนินการจัดการหลักสูตร รวมทั้งกิจกรรมพิเศษต่างๆเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มศักยภาพพนักงานทุกคนภายในองค์การให้มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองปฏิบัติและได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการทำงานและฝึกฝนความคิดในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการแบ่งปันองค์ความรู้ต่างๆในองค์การเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความสอดคล้องและพร้อมเติบโตไปกับบริษัทในอนาคต จากความสำคัญในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษา ซึ่งผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหาชนจำกัด

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรพินทร์ ชูชม (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้นจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)ทฤษฎีนี้จะ เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอร์สเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ดังนี้ (McShane & Glinow, 2002: 597 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2552: 157)

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555) ให้ความหมายประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถใน การผลิต (Competence and Capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการ เงินที่ มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Peterson & Plowman ซึ่งได้กล่าวว่าประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวการณ์ด้วย

4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องการ

5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

4. วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัทมหาชนจำกัดที่ทำการศึกษา ซึ่งมีจำนวนพนักงาน พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีประชากรผู้เป็นพนักงานจำนวน 15,892 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 390.18 เพื่อป้องกันความผิดพลาด ทางผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสุ่มตามตารางชื่อของพนักงานจนครบตามจำนวน

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำไปทดทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) เพื่อหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัยกับข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence; IOC) ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ .90

ใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการตลาดและพฤติกรรมการซื้อสินค้า โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยมีการแปลความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ของกัลยา วานิชย์บัญชา (2550)

ค่าสัมประสิทธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีค่าสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

5. ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 สถานภาพการสมรสคือโสด มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และระยะเวลาทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.91	0.60	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.71	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.59	0.75	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.87	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.59	0.77	มาก	4
รวม	3.65	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.65,S.D. = 0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.91) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.63) ต่อมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ ($\bar{x}$ = 3.59) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.52)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.72	.73	มาก	5
2. ด้านปริมาณของงาน	3.72	.57	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.06	.55	มาก	2
4. ด้านวิธีการ	4.06	.60	มาก	3
5. ด้านค่าใช้จ่าย	4.10	.58	มาก	1
รวม	3.93	.37	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัดที่ศึกษา โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.10) รองลงมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.03) ลำดับสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x}$ = 3.72)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัด

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	1. ด้านคุณภาพของงาน	2. ด้านปริมาณของงาน	3. ด้านเวลา	4. ด้านวิธีการ	5. ด้านค่าใช้จ่าย	รวม
แรงจูงใจ	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.263**	.554**	.113**	.302**	.296**	.317**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.616**	.922**	.744**	.495**	.461**	.482**
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.529**	.661**	.291**	.383**	.354**	.373**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.515**	.542**	.256**	.318**	.418**	.375**
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.706**	.439**	.166**	.381**	.372**	.388**
รวม	.706**	.852**	.853**	.538**	.586**	.534**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในภาพรวม ระดับปานกลาง (r = .534) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในด้านปริมาณของงาน (r = .852) และด้านเวลา (r = .853) ทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก สัมพันธ์กับด้านคุณภาพของงานทิศทางเดียวกันในระดับสูง (r = .706)

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในภาพรวม สูงกว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นๆ โดยสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับกลาง (r = .482) นอกจากนี้ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือยังสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในรายด้านทั้งด้านปริมาณงาน (r = .922) ด้านเวลา (r = .744) ด้านวิธีการ (r = .495) และด้านค่าใช้จ่าย (r = .461) สูงกว่าปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ

6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) และเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของงานแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน สำหรับผลการวิจัยนี้เป็นธุรกิจผู้ผลิตและการจัดการการตลาดด้วยวิธีการขายตรง ซึ่งสังเกตได้ว่าต้องได้รับการยอมรับนับถือจากผู้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องจึงจะได้รับการยอมรับในเครือข่ายและสามารถประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่ธุรกิจในงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) เป็นธุรกิจบริการที่ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าในการบริการหรือดำเนินงานให้แกล้วเสร็จ จึงมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยแรก ในขณะที่เกศณรินทร์ งานเลิศ (2559) เป็นธุรกิจการคลังสินค้าที่ต้องอาศัยสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี จึงทำให้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดแตกต่างกัน

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีเพียงเฉพาะด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อมีโอกาสแสดงความความสามารถในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทจึงควรให้โอกาสแก่พนักงานที่มีความสามารถได้แสดงฝีมือ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และมีโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานทั้งเงินเดือน สวัสดิการ และตำแหน่ง

ด้านความรับผิดชอบ ข้อมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ควรมีการอบรมและพัฒนา

บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีศักยภาพในการพัฒนางานได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจและวางใจในการปล่อยให้บุคลากรทำงานอย่าอสระได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น และข้อได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ซึ่งจะเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้มากขึ้น

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีเพียงเฉพาะด้านวิธีการทำงาน ข้อใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การมีการฝึกอบรมที่เพียงพอ และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้ดี ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการฝึกอบรม และติดตามผลจากการฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อนำมารับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการและด้านค่าใช้จ่าย เพื่อให้สามารถเพิ่มระดับประสิทธิภาพให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ใความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หากมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับแรงจูงใจด้านอื่น ดังนั้น จึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในด้านนี้เพิ่มขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นที่บุคลากรเสนอ ยอมรับผลงานของบุคลากร กล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน และแสดงความยินดีกับผลสำเร็จของงาน

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา (2550) **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า** การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.) -- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) **แนวคิดทฤษฎีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**[ออนไลน์]. http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2559)

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ(2550) **ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

สำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

อรพินทร์ ชูชม (2553) **แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์** มหาวิทยาลัยเกษม บัณฑิต ปีที่2. ฉบับ ที่2 มกราคม-ธันวาคม 2555

Herzberg Herzberg**, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.1959.The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, lnc.

McShane&Glinow,2005 **Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution** (3rd ed.) New York: Mc Graw-Hill.