

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด

อิติมา ถานะ¹

ผศ. ดร. ศิวะนันท์ ศิวะพิทักษ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ, การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยใช้เทคนิค t-test เทคนิค F-test และ Pearson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพสมรส โดยส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ , สถานะสมรส,รายได้, ฝ่ายงาน, ระยะเวลาในการทำงาน ระดับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ที่อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ที่ได้รับการระบุปัญหามากที่สุด ก็คือปัญหาในเรื่อง “คน” หรือพนักงานทุกคนในองค์กร ถ้าหากพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ (วรวิธ แก้วคล้าย, 2549)

บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมด้านการผลิต ผัก ผลไม้ และสมุนไพรอบแห้ง เพื่อส่งออกทั่วโลก และเป็นหนึ่งในผู้ผลิตผลไม้แปรรูปรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลไม้ไทยจึงนับเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญประเภทหนึ่งที่น่ารายได้เข้าสู่ประเทศไทย โดยสามารถทำรายได้เข้าประเทศปีละหลาย

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาอาวุโส

พันล้านบาท เพื่อเป็นการยืดอายุการรับประทานออกไปจึงได้มีการ แปรรูปผลไม้ขึ้น ซึ่งมีผลไม้หลายอย่าง เมื่อนำมาแปรรูปแล้วมีรสชาติถูกปากคนไทยและชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ธุรกิจอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปได้เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้นักธุรกิจหลายประเภทหันมาสนใจธุรกิจนี้มากขึ้น

จึงทำบริษัทประสบปัญหาพนักงานมีทางเลือกมากขึ้นส่งผลให้พนักงานลาออกเนื่องจากได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุทำให้ บริษัทขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการใช้พนักงานใหม่ที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการทำงาน ทำให้ทำงานไม่ราบรื่น หรือไม่มีความคล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลโดยรวมต่อบริษัท การสร้างแรงจูงใจจึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และการดำเนินงานของบริษัทที่จะทำได้ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงประหยัดงบประมาณรายจ่าย สามารถนำงบประมาณรายจ่ายที่เหลือไปวิจัยและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทชินวงศ์ฟู้ด จำกัด

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น หรือเกิดจากสิ่งเร้าใจจากภายในและภายนอก กระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามทฤษฎีการจูงใจ Motivation – Hygiene Theory ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

1.3 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง เมื่องานสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

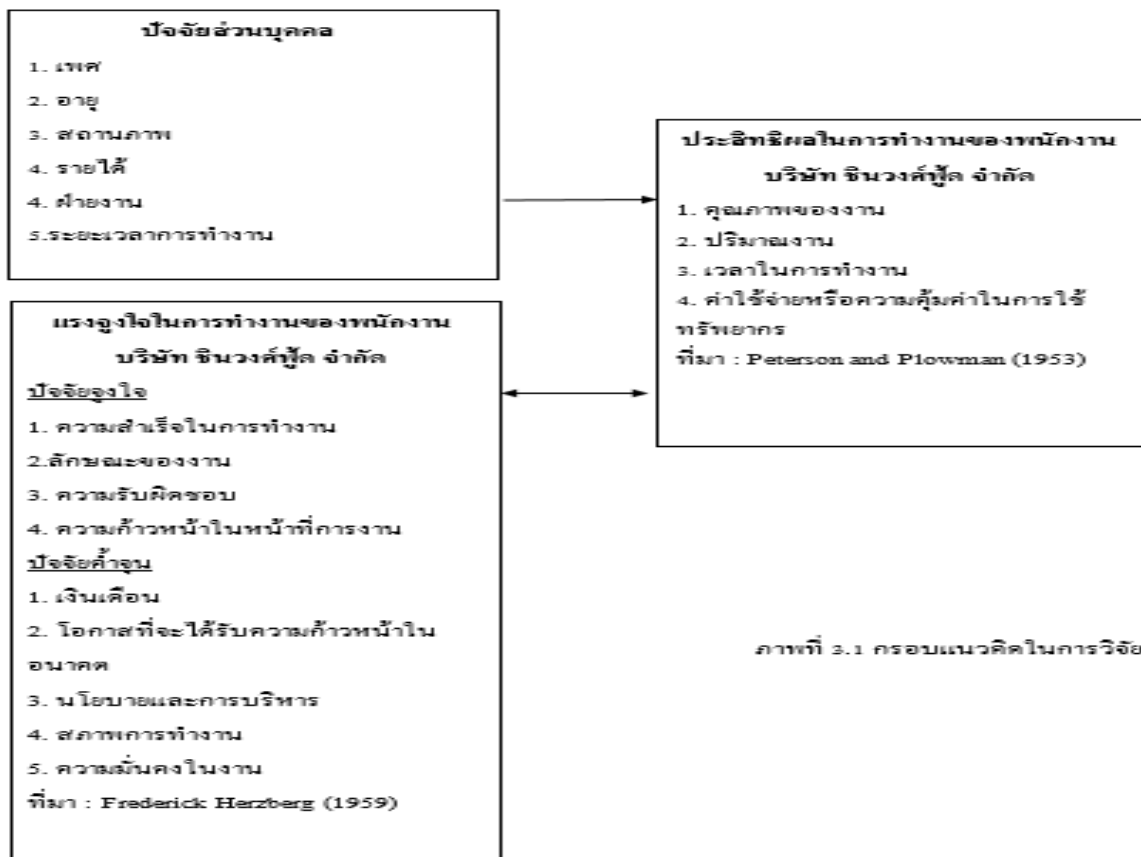
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน คือ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือการเกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงแนวทางเสริมสร้างหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นก็ได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2549)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ปูน จำกัด จำนวน 293 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการสำรวจเพิ่มจำนวน 27 คน รวมขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยค่า Cronbach's Alpha ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.80 - 0.93

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติ t-test แบบ Independent F-test แบบ One-way ANOVA และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยส่วนบุคคลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน พบว่า เพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 292 คน คิดเป็น ร้อยละ 91.3 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4

ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด จำนวน 320 คน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นในแรงจูงใจแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.71	ปานกลาง
2	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.73	0.76	ปานกลาง
3	ด้านความรับผิดชอบ	2.70	0.73	ปานกลาง
4	ด้านลักษณะของงาน	2.67	0.61	ปานกลาง
5	ด้านเงินเดือน	2.82	0.53	ปานกลาง
6	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.85	0.53	ปานกลาง
7	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.13	0.65	ปานกลาง
8	ด้านสภาพงานทำงาน	3.12	0.49	ปานกลาง
9	ด้านความมั่นคง	3.07	0.50	ปานกลาง
ภาพรวม		2.93	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด โดยเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงษ์ฟู้ด จำกัด จำนวน 320 คน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นในประสิทธิผลแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการทำงาน

ลำดับ	ประสิทธิผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	2.60	0.79	ปานกลาง
2	ด้านปริมาณงาน	3.05	0.47	ปานกลาง
3	ด้านเวลาในการทำงาน	3.10	0.49	ปานกลาง
4	ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	3.22	0.55	ปานกลาง
ภาพรวม		2.99	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ คุณภาพของงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัดมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดในด้านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติและมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรของบริษัท พนักงานมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานมีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้เสร็จสมบูรณ์

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t - test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) พนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด

ประสิทธิผลในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	ฝ่ายงาน	ระยะเวลาในการทำงาน
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านปริมาณงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านเวลาในการทำงาน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ภาพรวม	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ฝ่ายงาน และระยะเวลาในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้ เช่น ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน เป็นต้น พนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด จึงมีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลการทำงานพนักงานบริษัทชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ด้านคุณภาพ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผล ด้านคุณภาพของงาน		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะ ของงาน	0.29	0.00	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	0.68	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.75	0.00	สูงมาก
ด้านเงินเดือน	0.39	0.00	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.36	0.0	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.39	0.00	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.55	0.00	สูง
ด้านความมั่นคง	0.56	0.00	สูง
ภาพรวม	0.44	0.00	ปานกลาง
	0.67	0.00	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงาน ตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงาน ของพนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.67$, $sig = 0.00$) พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงานระดับอยู่ในสูงมาก($r = 0.75$, $sig = 0.00$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพร สิงห์ชัย และคณะ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานด้านปริมาณงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลด้านปริมาณงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	0.27	0.00	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	0.52	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.53	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.54	0.00	สูง
ด้านเงินเดือน	0.50	0.00	สูง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.60	0.00	สูงปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.45	0.00	สูง
ด้านสภาพการทำงาน	0.62	0.00	สูง
ด้านความมั่นคง	0.52	0.00	สูง
ภาพรวม	0.71	0.00	สูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.71$, $sig = 0.00$) พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับอยู่ในสูง ($r = 0.62$, $sig = 0.00$) สอดคล้องกับผลการศึกษากิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ด้านเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ด้านเวลาในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผล เวลาในการทำงาน		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะ ของงาน	0.33	0.00	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.53	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.58	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.47	0.00	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	0.38	0.00	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.54	0.00	สูง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.44	0.00	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.66	0.00	สูง
ด้านความมั่นคง	0.53	0.00	สูง
ภาพรวม	0.70	0.00	สูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานด้านเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.70$, $sig = 0.00$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดพบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับอยู่ในสูง ($r = 0.62$, $sig = 0.00$)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานพนักงาน บริษัท ชินวงศ์ฟู้ด จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผล		
	ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.28	0.00	น้อย
ด้านลักษณะของงาน	0.65	0.00	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.69	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.43	0.00	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	0.20	0.00	น้อย
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.46	0.00	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.52	0.00	สูง
ด้านสภาพการทำงาน	0.67	0.00	สูง
ด้านความมั่นคง	0.58	0.00	สูง
ภาพรวม	0.71		สูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ของพนักงานบริษัท ชินวงส์ฟู้ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.71$, $sig = 0.00$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับอยู่ในสูง ($r = 0.69$ $sig = 0.00$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชินวงส์ฟู้ด จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ประเด็นที่ควรปรับปรุงมีดังนี้

1. บริษัทควรให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีส่วนในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้แก่ ให้อิสระในระหว่างการทำงาน งานที่มอบหมายให้ทำควรเป็นงาน

ที่ตรงตามความถนัด งานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

2. บริษัทควรมอบหมายให้รับผิดชอบ และให้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ในงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ จึงได้มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ

3. บริษัทควรส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

4. บริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และปรับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมแห่งอื่น เพื่อศึกษาความแตกต่าง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2) ควรวิจัยตัวแปรอื่นเพื่อทำการเปรียบเทียบ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันอย่างชัดเจน

3) ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการเพิ่มคำถามในเชิงคุณภาพในส่วนของแบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Campbell, John P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness. In New Perspective On Organizational Effectiveness. Edited by Paul S Goodman and Johannes M. Pennings and Associates.* San Francisco :Jassey Bass.

Dalton, M., Hoyle, D. G., & Watts, M. W. (2000). *South – Western Human Relations.* United State of America: South – Western Education.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley & Sons