

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวจิตตา ยุติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.311
ก 418 :
ค. 6

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด

ร-5 ส.อ. 2548

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวจิตตา ยุติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2548

1 879 115

จิตดา ยุติ (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม (การตลาด). กรุงเทพฯ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อ.ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพุนทรัพย์แอนด์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานภายในบริษัทตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป มีจำนวนทั้งหมด 570 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะใช้ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธี LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21 - 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท เป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด

1.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทพุนทรัพย์แอนด์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทพุนทรัพย์แอนด์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**INFLUENTIAL FACTORS AFFECTING THE IMPROVEMENT OF WORK
EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF POONSUB CAN CO., LTD**

**AN ABSTRACT
BY
MISS JITTA YUTI**

**Presented in Partial fulfillment of the requirements
for the Master of business Administration degree in Marketing
at Srinakharinwirot University
May 2005**

Jitta Yuti. (2005). *Influential factors affecting the improvement of work efficiency of employees at Poonsub Can Co.Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Marketing).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Dr. Paiboon Archarungroj.

The objectives of the research were to study influential factors affecting the improvement of work efficiency of employees at Poonsub Can Co.,Ltd. The population of this study were 570 employees who had worked more than 2 years at Poonsub Can Co.,Ltd. Questionnaires were used to collect information and the data were analysed using SPSS for Windows Version 10. Statistical analyses used include percentage, means, standard deviations, t-test and one-way variance. For paired comparison, the statistics used was LSD.

The results of this research were as follows:

1. Most samples were female, aged between 21-30 years, having lower level of Bachelor's Degree, having a monthly income of less than or equal 6,000 Baht, working in the factory and having work experience of more than 10 years.

1.2 In term of motivators, Poonsub can Co.,Ltd employees agreed that work achievement, work content, responsibility and advancement in work were main factors that had effects on improvement of the work efficiency

1.3 In term of maintenance, Poonsub can Co.,Ltd employees agreed that supervision, interpersonal relations, and job security were main factors that had effects on improvement of the work efficiency

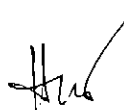
2. In investigating the hypotheses

2.1 Employees with different gender, age, education, marital status, monthly income and work experience did not have different influential factors affecting the improvement of work efficiency of employees at Poonsub Can Co.,Ltd. at the statistically significance level .05

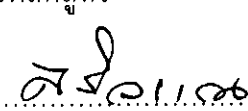
2.2 Employees with different work position level had different influential factors affecting the improvement of work efficiency of employees at Poonsub Can Co.,Ltd. at the statistically significance level .05

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ
คณะกรรมการสอบได้ พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ของ จิตตา ยุติ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

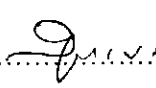

.....
(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

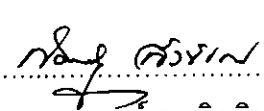
คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ ๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากท่าน อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เรียบเรียง แนะนำตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำวิจัยทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์จิตอุษา ชันทอง อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม และเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บริษัท พูนทรัพย์แค้น จำกัด คณะกรรมการบริหารทุกท่านที่ได้อนุญาตและให้การสนับสนุนในการศึกษาสารนิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และพร้อมกันนี้ขอขอบคุณ ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลอย่างยิ่ง รวมถึงเพื่อนพนักงานทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทุกสิ่งสำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนสิ่งที่ได้งามมาตลอด

จิตตา ยุติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมุติฐาน	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ประวัติบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด	8
ประสิทธิภาพการทำงาน	12
รูปแบบของพฤติกรรมกับการจูงใจ	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3. วิธีการศึกษาค้นคว้า	31
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	33
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	
ของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด	38
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูน	44
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	47
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะอื่นๆ	72
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สังเขปความมุ่งหมายของงานวิจัย ความสำคัญของงานวิจัย	
สมมติฐานของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย	74
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	77
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	89
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ	90
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบสอบถาม	91
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	98

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและคำร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	38
2	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการจูงใจ	40
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคำจูน	44
4	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	47
5	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	49
6	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างการศึกษาของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	51
7	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงาน กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	53
8	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	56
9	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่อายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	59
10	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่อายได้ของพนักงานกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงาน	60
11	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่อายได้ของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจเรื่องความก้าวหน้า	61
12	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่อายได้ของพนักงานกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยคำจูน....	62
13	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	64
14	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่อายตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน.....	67
16	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยคำจุน	68
17	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	68
18	แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับ ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	70
19	แสดงจำนวนและคำร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	72
20	แสดงสรุปการทดสอบสมมุติฐาน	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2. แผนผังโครงสร้างการบริหารงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด	11
3. แสดงความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	14
4. แสดงรูปแบบของพฤติกรรม	16
5. แสดงภาพตัวแบบกระบวนการจูงใจ	18
6. แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการแข่งขันทางการค้าทวีรุนแรงเพิ่มมากขึ้นในทุกภาคอุตสาหกรรม ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสการแข่งขันทางการค้าของโลกปัจจุบัน อุตสาหกรรมภาชนะโลหะ (กระป๋องอาหาร) เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการเติบโตอย่างเนื่อง เพราะเป็นบรรจุภัณฑ์ที่ได้รับความนิยมจากผู้บริโภค ตลาดอาหารสำเร็จรูปบรรจุกระป๋องเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งตลาดในและต่างประเทศ ทำให้ผู้ผลิตอาหารต้องขยายและเพิ่มสินค้าเพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภค จึงเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะในประเทศไทยต้องพัฒนาธุรกิจและเทคโนโลยีของตนให้สามารถตอบสนองและรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างทันต่อสถานการณ์เช่นกัน เพราะการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นจากระบบการแข่งขันเสรีจากหลายประเทศ ทำให้อุตสาหกรรมกระป๋องโลหะต้องขยายขีดความสามารถของตนเองให้มีศักยภาพมากที่สุดเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในทุกๆ ด้าน ประกอบกับการขยายตัวทางธุรกิจอุตสาหกรรมในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามากระทบ อุตสาหกรรมจะพบปัญหาในการบริหารงาน ควบคุมการผลิต หรือการบริหารงานได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

การเน้นต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด แต่ผลิตภัณฑ์ยังคงอยู่ในมาตรฐาน เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรได้ปฏิบัติและเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรต้องมีความชำนาญ มีทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรจึงทรงคุณค่า เนื่องจากพนักงานจะเป็นผู้ควบคุมเทคโนโลยีและนำทรัพยากรภายในองค์กรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์ให้เกิดผลผลิตและผลประโยชน์ให้มากที่สุดให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องาน (สมพงษ์ เกษมสิน.2526:239)

บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด เป็นผู้ผลิตภาชนะโลหะบรรจุอาหารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยตลาดการขายส่วนใหญ่รองรับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งทางบริษัทได้เห็นความสำคัญของคุณภาพสินค้าเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นของบริษัทมีมาตรฐานตามที่กำหนดหรือระบุอยู่ในใบมาตรฐานสินค้า (specification) และเนื่องจากทางบริษัทผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับธุรกิจอาหาร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญในทุกส่วนของการผลิต สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าและผู้บริโภคซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์ในขั้นตอนสุดท้าย (End user)

ทางบริษัทจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้มากที่สุด และยังส่งผลให้ศักยภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กรให้มีความเหมาะสมและคุ้มค่าต่อการลงทุนในระยะยาวและยังเป็นการเพิ่มผลพลอยได้ในส่วนอื่นๆ เช่น การผลิตที่มีคุณภาพ การลดการสูญเสียจากการกระบวนการผลิต และท้ายที่สุดจะสามารถสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะนำข้อมูลหรือผลการวิจัยมาแปรผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออกจากงานหรือหนีหยุดงาน และแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ.2528:68) และความพึงพอใจหรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากทั้งภายในตัวบุคคล และการบริหารงานขององค์กร ดังนั้นควรพิจารณาความเหมาะสมของบุคลากรในองค์กรหรือสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยใช้ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยค่าจูงควบคู่กัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยค่าจูง ที่ผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆและนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผนการจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล หรือหาแนวทางที่สอดคล้องอื่นใด เพื่อเพิ่มการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานของบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งหมดประมาณ 1,056 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานที่ประสบการณ์การทำงานร่วมกับบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด โดยมีอายุงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป รวมทุกหน่วยงานทั้งส่วนสำนักงานและโรงงาน ซึ่งจะมีจำนวนทั้งหมด 570 คน

การเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสำมะโน (Census) เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546:6) เพราะต้องการความแม่นยำและเที่ยงตรงของข้อมูล

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1. เพศ

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. อายุ

- 2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
- 2.2 21-30 ปี
- 2.3 31-40 ปี
- 2.4 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 3.1 ประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย
- 3.2 ปวส-ปวช-อนุปริญญา
- 3.3ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. สถานภาพสมรส

- 4.1 โสด
- 4.2 สมรส
- 4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกทางกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ย

- 5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท
- 5.2 6,001-9,000 บาท
- 5.3 9,001-12,000 บาท
- 5.4 12,001-15,000 บาท
- 5.5 ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

- 6.1 พนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน
- 6.2 พนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน
- 6.3 ผู้มีตำแหน่ง (เทียบเท่าผู้มีตำแหน่ง/ผู้ช่วยหัวหน้า/หัวหน้างาน/ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการประจำแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ)

7. ประสบการณ์การทำงาน

- 7.1 2-3 ปี
- 7.2 4-6 ปี
- 7.3 7-9 ปี
- 7.4 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ปัจจัยการจูงใจ

- 2.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- 2.1.2 ลักษณะงาน
- 2.1.3 ความรับผิดชอบ
- 2.1.4 ความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยค่าจ้าง

- 2.2.1 การบังคับบัญชา
- 2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
- 2.2.3 ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัท** หมายถึง บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ตั้งอยู่ที่ 49 หมู่ 3 ถ.พระรามที่ 2 กม. 34.5 ต.บางกระเจ้า อ.เมืองฯ จ.สมุทรสาคร ผู้ผลิตภาชนะกระป๋องโลหะบรรจุอาหาร และป้อนบรรจุอาหาร และ เคมีภัณฑ์

2. **พนักงาน** หมายถึง ลูกจ้างประจำทุกคนของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

3. **ลักษณะทางประชากรศาสตร์** หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 **รายได้เฉลี่ย** หมายถึง อัตราเงินเดือนรวมถึงผลตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากบริษัท เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในบริษัทจนถึงวันที่พนักงานตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือนให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี และเศษของอายุงานที่ต่ำกว่า 6 เดือนให้ปัดลง

4. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกกับงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. **ปัจจัยการจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยภายในของบุคคลที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ได้แก่

5.1 **ด้านความสำเร็จของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือ ทำอะไรได้สำเร็จ หรือ ความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2 **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึงการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.3 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง พนักงานได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

5.4 **ด้านความก้าวหน้า** หมายถึง พนักงานได้รับความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน, รายได้ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับความสำเร็จในอาชีพการทำงาน

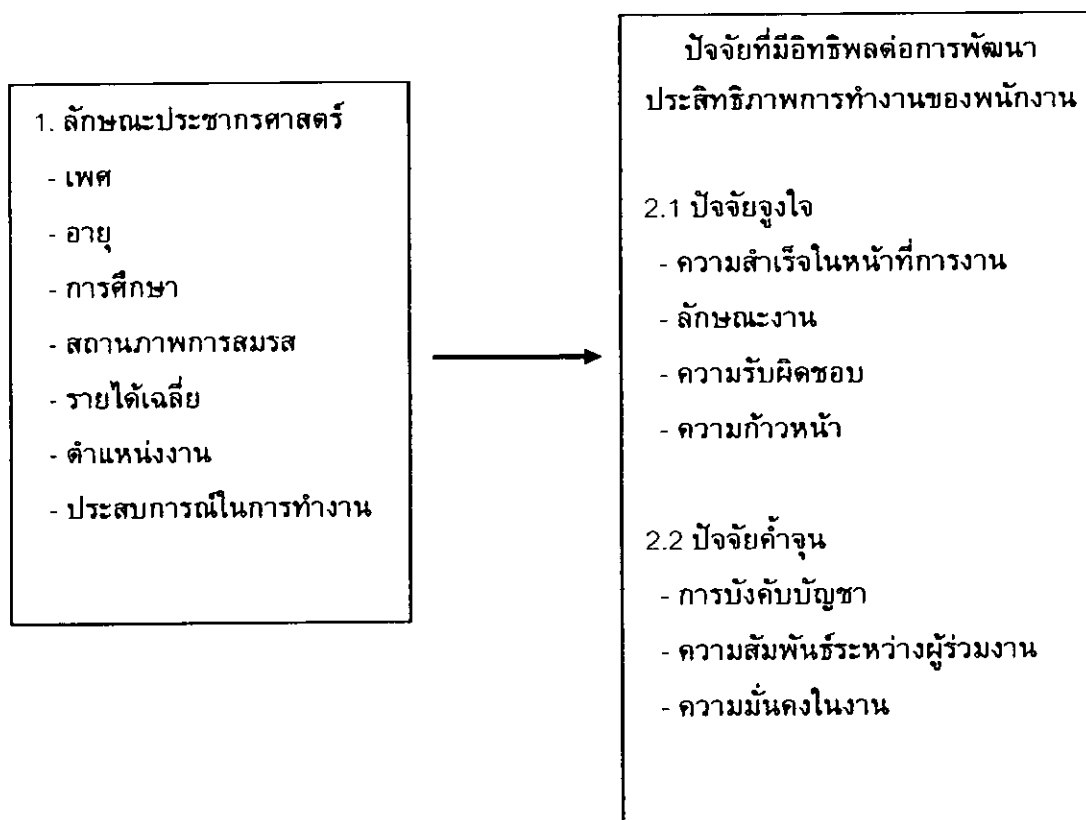
6. **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

6.1 **การบังคับบัญชา** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา

6.2 **ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก

6.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความ
 มั่นใจในกิจการของบริษัทฯ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
3. พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
7. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด
2. ประสิทธิภาพการทำงาน
3. รูปแบบของพฤติกรรมกับการใส่ใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการสร้างแรงจูงใจ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติ บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด

ความเป็นมาของธุรกิจบรรจุภัณฑ์โลหะบรรจุอาหาร

การยืดอายุของผลิตภัณฑ์อาหารได้รับการพัฒนามาตลอดตั้งแต่สมัยโบราณ เริ่มจากการเก็บรักษาอาหารอย่างง่าย ๆ เช่น การตากแห้ง การหมัก การรมควัน ต่อมาจึงมีวิวัฒนาการมาเป็นการฆ่าเชื้อด้วยความร้อน ความเย็น กระบวนการปลอดเชื้อ ระบบไมโครเวฟ การฉายรังสี นอกจากนี้ยังมีวิวัฒนาการเทคโนโลยีทางด้านบรรจุภัณฑ์ที่ช่วยยืดอายุผลิตภัณฑ์อาหาร เช่น การปรับสภาวะภายในบรรจุภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์อาหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะช่วยรักษาคุณภาพอาหาร ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ ยืดอายุการเก็บรักษาของอาหารให้ยาวนาน และสามารถรักษาคุณภาพของอาหารให้คงอยู่จนกระทั่งบริโภคหมด ตลาดบรรจุภัณฑ์ในประเทศไทยมีหลายชนิดเช่น กระดาษ พลาสติก โลหะ เป็นต้น โดยคุณสมบัติของบรรจุภัณฑ์ในแต่ละอย่างจะเหมาะสมกับอาหารแต่ละประเภทแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้งานของผู้ผลิต

วิถีการดำเนินชีวิตของหลายๆคนในปัจจุบันเต็มไปด้วยความเร่งรีบ การใช้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารที่นิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน หรือ อาหารสำเร็จรูปจากร้านค้าต่างๆ เพราะไม่มีเวลาปรุงอาหารด้วยตนเอง จึงเป็นเหตุให้ผู้บริโภคหันมาให้ความสนใจและนิยมบริโภคอาหารสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูป เป็นผลให้ธุรกิจบรรจุภัณฑ์อาหารต่างๆเริ่มเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะสำหรับอาหารได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็น ปลากระป๋อง ผัก/ผลไม้ อาหาร นมข้น นมผง เครื่องดื่ม เบียร์ เพราะบรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะสามารถป้องกันการซึมผ่านของก๊าซ ความชื้นและแสงได้ 100% เหมาะกับผลิตภัณฑ์อาหารที่ต้องการเก็บถนอมอาหารและบรรจุภัณฑ์โลหะสามารถเก็บรักษาอาหารได้นาน (shelf life) ถึง 2 ปี มีความแข็งแรง ทนทานต่อการกระแทก รับน้ำหนักการวางซ้อนได้มาก เหมาะกับอาหารที่ต้องฆ่าเชื้อที่อุณหภูมิสูงๆเช่น การฆ่าเชื้อแบบ Sterilization (121 C/30 min) (วิเทียน นิลดำ.2547:7) ทำให้ผู้บริโภคนิยมอาหารสำเร็จรูปบรรจุกระป๋องอย่างมาก ตลาดอาหารกระป๋องจึงเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งตลาดในและต่างประเทศ

ประวัติย่อ บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด

ที่ตั้ง : เลขที่ 49 หมู่ 3 ถนนพระรามที่ 2 กม 34.5 ต.บางกระเจ้า อ.เมือง จ. สมุทรสาคร

เนื้อที่ประมาณ : 108 ไร่

ประเภทธุรกิจ : ผู้ผลิตภาชนะกระป๋องโลหะบรรจุอาหาร, ปิ๊บบรรจุอาหาร และ เคมีภัณฑ์

จำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ : 1,056 คน

ประวัติการก่อตั้ง

บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัดได้เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ.2496 โดยนายคงศักดิ์ และนางสุจิตรา ตระกูลพุนทรัพย์ ได้ประกอบกิจการโดยเริ่มตั้งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และต่อมาได้ขยายกิจการจนกระทั่งถึงปัจจุบันเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีประวัติการก่อตั้งและการขยายกิจการโดยลำดับ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2496 เริ่มก่อตั้งบริษัทชื่อ หจก. เอ่งฉ้วนเฮง ผลิตกระป๋องสำหรับบรรจุอาหารและกระป๋องแปรง มีพนักงาน ประมาณ 50-80 คน ตั้งอยู่ที่ 59/3 ถ.เพชรเกษม ต.ท่าพระ อ. บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ.2515 ขยายกำลังการผลิตและนำเทคโนโลยีการผลิตแบบ AUTOMATIC เข้ามาใช้ และได้ย้ายสถานที่ประกอบการและเปลี่ยนชื่อกิจการเป็น บริษัท พุนทรัพย์โลหะการพิมพ์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 93/24 ซ.ร่มไทร ถ.เพชรเกษม ต.ท่าพระ อ.บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ. 2520 กิจการเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ต้องขยายกำลังการผลิตโดยเริ่มขยายสายการผลิต เช่น การเคลือบแลคเกอร์ และพิมพ์สีบนแผ่นเหล็ก ด้วยตนเอง และได้ย้ายโรงงานมาที่ 80/1 ถ.พระราม 2 แขวงสามตำบล เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร บริษัทฯ ได้ลงทุนนำเครื่องจักร จากประเทศยุโรป เข้ามาเสริมการผลิต เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมากขึ้น และทันต่อปริมาณความต้องการของลูกค้า

ปี พ.ศ. 2532 ได้ขยายการผลิตอีกครั้งเนื่องจากสถานที่เดิมเริ่มคับแคบและไม่สามารถขยายพื้นที่ในการผลิตได้อีก จึงได้ก่อตั้งโรงงานแห่งใหม่ คือ บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ขึ้น ณ 49 หมู่ 3 ถ. พระราม 2 กม. 34.5 ต.บางกระเจ้า อ.เมือง จ.สมุทรสาคร บนเนื้อที่ 108 ไร่ เพื่อทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัทฯ คือ ฝากระป๋องชนิดฝาหูดึงเปิดง่าย (EASY OPEN END) และกระป๋อง 2 PIECE DRD CAN สำหรับบรรจุอาหารทะเลและปลาทูน่ากระป๋อง โดยเฉพาะการผลิต ฝา EASY OPEN END ถือได้ว่าบริษัทฯเป็นผู้ริเริ่มการผลิตเป็นแห่งแรกในประเทศไทย และยังได้รับการส่งเสริมจาก BOI โดยได้นำเครื่องจักรที่ทันสมัยควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์จากยุโรป มาใช้ในกระบวนการผลิต

ปี พ.ศ. 2536 บริษัท พุนทรัพย์โลหะการพิมพ์ จำกัด ได้ย้ายสายการผลิตทั้งหมดจากบางขุนเทียนมารวมเป็นแห่งเดียวกันกับ บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ จ.สมุทรสาคร เพื่อให้ระบบการผลิตและการบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จนกระทั่งปัจจุบันบริษัท บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด

เป็นบริษัทที่มีกำลังการผลิตสูงสุดเป็นลำดับต้นๆของประเทศไทย และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักดีในธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะในประเทศไทย

ประเภทของสินค้า

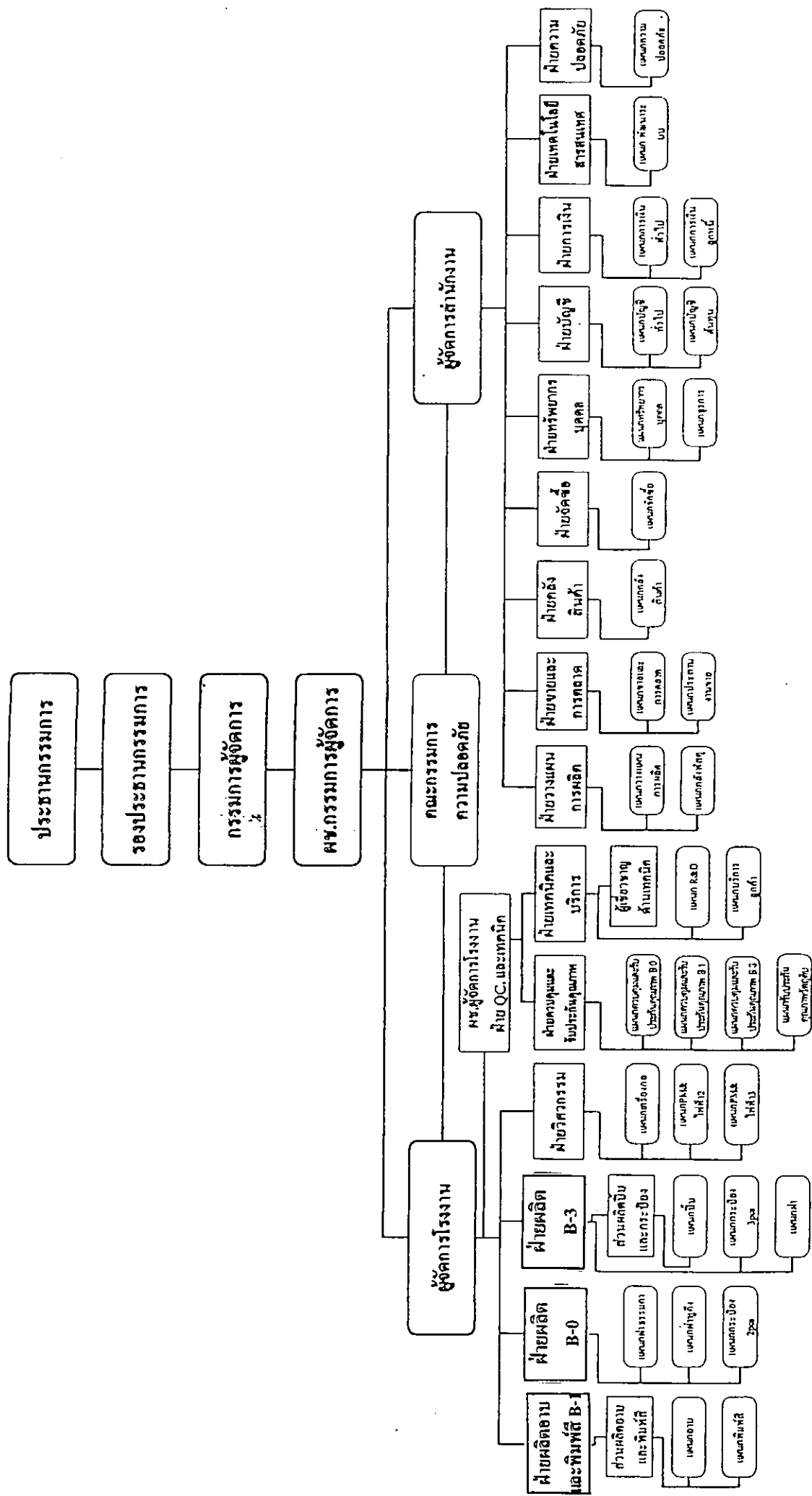
บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด เป็นผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะบรรจุอาหาร เป็นสายการผลิตหลัก และนอกจากนี้ยังมีสายการผลิตรองในธุรกิจเดียวกันคือ ฝาดึงเปิดง่าย และ ปีบสำหรับบรรจุอาหารหรือเคมีภัณฑ์ กล่าวโดยสรุปบริษัทมีสินค้าทั้งหมด 5 หมวด ดังนี้

1. ฝากระป๋องแบบธรรมดา (Normal End)
2. ฝากระป๋องแบบหุ้ดดึงเปิดง่าย (Easy Open End, EOE and Stay On Tab End, SOT and Ring Pull Tab, RPT
3. กระป๋อง 2 ชิ้น (2 - Pieces Can)
4. กระป๋อง 3 ชิ้น (3 - Pieces Can)
5. ปีบบรรจุอาหาร และเคมีภัณฑ์

นโยบายคุณภาพ

บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ได้กำหนดนโยบายหลักเพื่อใช้ในการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. รักษาคุณภาพและบริการที่ลูกค้าพอใจ บริษัทฯ และบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือร่วมใจในการผลิตสินค้าภายใต้มาตรฐานสากลที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า สินค้าที่ผลิตเพื่อจำหน่ายให้ลูกค้าจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐานตามกำหนด หรือ SPECIFICATION มีระบบการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบ แก้ไขและป้องกันให้คุณภาพคงที่สม่ำเสมอ และสามารถสอบกลับได้เมื่อตรวจพบปัญหา พร้อมทั้งบริการพื้นฐานตามความต้องการของลูกค้า เช่น บริการให้คำแนะนำการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง ให้บริการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคการใช้งาน เข้าร่วมแก้ไขปัญหากลับ หากลูกค้ามีปัญหา การใช้งานใดๆหรือเมื่อมีการร้องขอจากลูกค้า
2. รักษาชื่อเสียงด้วยความรับผิดชอบต่อผลงาน บริษัทฯ ยึดมั่นในการรักษาชื่อเสียงที่ได้สร้างขึ้นมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบันด้วยความรับผิดชอบในผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้ลูกค้า ความรับผิดชอบนั้นจะจัดทำขึ้นทั้งระบบ ด้วยการเริ่มต้นจากบุคลากรในองค์กรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง มีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบข้อบกพร่อง จนกระทั่งถึงความรับผิดชอบต่อบริษัทฯ ต่อผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้ลูกค้า บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงในกรณีที่เกิดผลิตภัณฑ์เกิดความไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงของบริษัทฯ และบุคลากรทุกคนในองค์กร



แผนผังโครงสร้างการบริหารองค์กร
บริษัท พุนพรีแพค จำกัด

3. รักษาระบบงานด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกคนในบริษัทฯ จะต้องหาวิธีการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาระบบการบริหารงานใหม่ ที่เป็นที่ยอมรับว่า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้จริง รวมทั้งวิธีการนำมาประยุกต์ ใช้การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการผลิต , การสื่อสาร, หรืออื่นๆ ที่ให้ผลคุ้มค่า รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น บริษัทฯ จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์กรและคู่ค้าด้วยการสนับสนุนทรัพยากร การจัดการให้มีการฝึกอบรมการส่งเสริมและผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จ และการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

4. รักษาผลประโยชน์และผลตอบแทนสู่องค์กร คู่ค้า และสังคม ความมุ่งมั่น การปฏิบัติ การพัฒนาต่างๆ ตามนโยบายคุณภาพ จากข้อ 1-3 ข้างต้น จะส่งผลให้ ลูกค้าของบริษัทฯ ได้รับประโยชน์คือ การได้รับสินค้าที่มีคุณภาพดีสม่ำเสมอ คู่ค้าต่อราคา อันทำให้ลูกค้ามีต้นทุนการผลิตที่ต่ำมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ บริษัทฯ มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง มีผลกำไร ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถดูแลบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น รายได้ที่เหมาะสม การให้โบนัสประจำปี การดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และการให้สวัสดิการในด้านอื่นๆ สำหรับผลตอบแทนต่อสังคมนั้น บริษัทฯ มีนโยบายในการช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรม สาธารณกุศลต่างๆ การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในท้องถิ่น เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับโรงเรียนต่างๆ การช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ การสนับสนุนกิจกรรมของจังหวัด การให้ฝึกอบรมและฝึกงานแก่นักเรียนนักศึกษา และอื่นๆ ที่สามารถจะทำได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายคุณภาพของบริษัทฯ

2. ประสิทธิภาพการทำงาน

ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เจริญรุดหน้าไปรวดเร็วมาก มีเทคนิคและวิธีการแผนใหม่เพิ่มขึ้นมากมาย สังคมมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไปควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ความต้องการในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น การทำงานมีการแข่งขันมากขึ้น การที่จะปรับปรุงการบริหารให้บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กรและธุรกิจนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนควบคู่ไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนากำลังคนจะต้องพัฒนาดังแต่ระดับสูงลงมาจนถึงระดับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในระดับต่ำสุด โดยที่วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การจัดการที่มีประสิทธิภาพ Efficiency มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- ทำให้งานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Effective)
- มีความประหยัด (Economy) ทั้งประหยัดเงินและทรัพยากรต่างๆ
- ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิภาดา คูปตานนท์ 2544:11) คือ การใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการประหยัดและเกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ

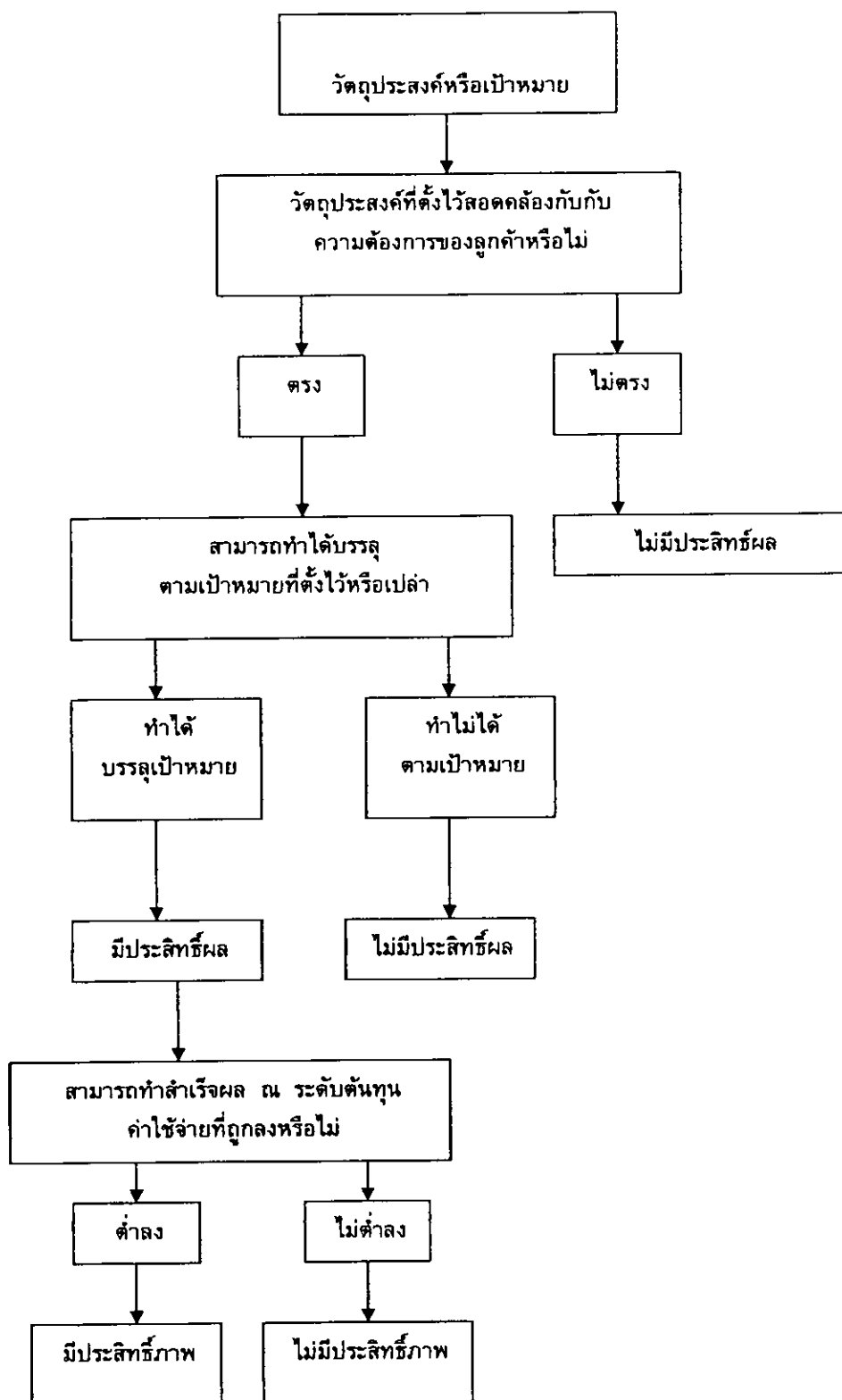
ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การพิจารณาความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (Efficiency) (จุลา มหาวสุฐานนท์ 2545:42) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน ,เงิน , วัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องมื่อต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S \text{ เมื่อ}$$

E	=	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
O	=	ผลผลิตที่ได้รับ (Output)
I	=	ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)
S	=	ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่การทำงานหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควร ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์การในแง่มุมของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึง ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)



ภาพประกอบ 3 แสดงความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2.1 ความสำคัญของความพึงพอใจในงานเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในงาน ได้มีผู้สรุปถึงความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วิชัย แหวนเพชร (2534:53) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งๆที่ คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข นโยบายการบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เดวิส (ชาริณี เชาวน์ศิลป์ 2540:20; อ้างใน Devis n.d.) เชื่อว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหาองค์ประกอบต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และ Devis ยังกล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์กรมีดังนี้

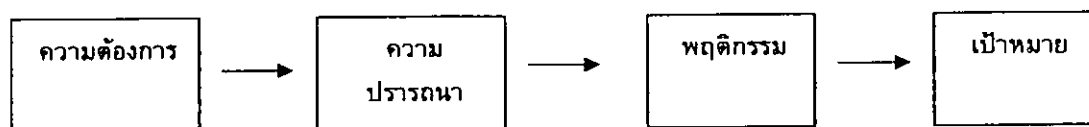
1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ และความสามัคคีให้มิต้องค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์การยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

กล่าวโดยสรุป (ธงชัย สันติวงษ์.2541:10) ประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายนั่นเอง แต่ในขณะที่ประสิทธิผล หมายถึง การวัดว่ากิจการสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยไม่สนใจที่จะเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปว่ามากน้อยเพียงใด จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่าบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการบริหารจัดการปัจจัยนำเข้าของการผลิตในขั้นตอนต่างๆเพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลของการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม

ตามถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง ผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากความสำคัญของ บุคลากร ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลง หรือ อาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3. รูปแบบของพฤติกรรมกับการจูงใจ

พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก (ங்சัย สันติวงษ์) ต่างก็มีสาเหตุมาจากความต้องการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปแบบดังนี้



ภาพประกอบ 4. แสดงรูปแบบของพฤติกรรม

ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นไปตามหลักความจริงที่ว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการที่หวังจะได้รับการตอบสนองเสมอ และในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองนั่นเอง บุคคลนั้นๆ ก็จะแสดงออกเป็นการกระทำหรือที่เรียกว่า พฤติกรรม

ความปรารถนา (Wants or desires) คือ ความต้องการที่ระบอออกมาเป็นสิ่งที่ของ หรือ ความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ซึ่งตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นต้น

พฤติกรรม (Behavior) หรือ การกระทำที่แต่ละคนแสดงออกมาในขณะที่ทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น หรือ การแสดงทัศนคติให้การร่วมมือ

เป้าหมาย (Goals) คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เป้าหมายอาจเป็นสิ่งที่ของ สภาพเงื่อนไข หรือ กิจกรรมต่างๆ ก็ได้ เช่น การขยันทำงาน

เพื่อหวังได้เงินมาซื้อของกินของใช้ หรือ ความสบายใจในการทำงาน หรือ การได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบพอ

เป้าหมายมักจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความต้องการและความปรารถนาแต่จะต่างกันตรงที่เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอก แต่ความต้องการจะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนนั้นๆ ปัญหาของการจัดการด้านบุคคลจึงอยู่ที่ว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึงความปรารถนา หรือ ความต้องการที่มีอยู่ของพนักงานในขณะนั้น โดยดูสิ่งแวดล้อมต่างๆ ประกอบด้วยและในขณะเดียวกันต้องจัดสิ่งที่ใช้ตอบสนองความต้องการ หรือ ที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (incentives) ให้ตรงกับความต้องการที่มีอยู่ในขณะนั้น เพื่อสามารถกำกับพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้

3.1 ความหมายแรงจูงใจ

Daft (2000:534) แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

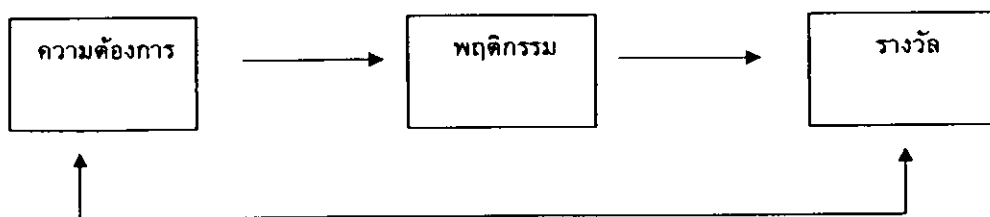
Dubrin & Ireland (1993:294) แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อการขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การ

Luthans (1992a:147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือ เต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกว่า ความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจ นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives)

Bolles (1967: preface) อธิบายว่าแรงจูงใจ คือ ตัวแทน (Agency) หรือ ปัจจัย (Factor) หรือ พลังขับเคลื่อน (Force) ที่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์หรืออินทรีย์ต่างๆ

เสนาะ ดิเญวาร์ (2543:208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขการทุ่มเทนั้นเพื่อการตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการแรงจูงใจ เป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่าง

ไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบไปด้วย ความต้องการ (Need), พลัง (Force), ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)



ภาพตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ

ความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจตามภาพตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ สามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่สร้างความมีประสิทธิภาพให้องค์กรได้ หากพนักงานยังมีแรงจูงใจสูงเท่าใดยิ่งจะทำให้องค์กรมีผลผลิตและผลกำไรที่สูงขึ้นเท่านั้น (วิทยา ด้านธำรงกุล 2546 : 271)

3.2 แบบวิธีการจูงใจ

แบบวิธีของการจูงใจ อาจแยกออกได้ 3 ประเภท คือ

ก) การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมุติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงานแต่ถ้าหากพนักงานได้รับรู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ

ข) การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้ากับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้รับโดยตรง ภารกิจเกี่ยวกับงานที่ทำจะมีการระบุชัดเจนโดยชดเชยกันค่าจ้างเงินเดือนก็จะมีระบุไว้ชัดเจน ตามข้อสมมุติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่า หากพนักงานทำงานดีจะได้รางวัลตามผลงานแล้ว เขาก็พยายามทำให้ดีต่อไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

ค) การจูงใจตามหลักสนองความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่า โดยยึดถือความต้องการพื้นฐานของคนและพยายามทำให้งานหรือสภาพงาน สามารถตอบสนองความพอใจให้เขา ให้ได้มากที่สุดยิ่งๆ ขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า คนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารมุ่งพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ให้มากขึ้นไปเรื่อยแล้ว พลังจูงใจของพนักงานก็จะพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งคุณภาพและปริมาณงาน ซึ่งจะเป็นผลดีในระยะยาว ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้เสร็จได้ดีก็ด้วยคุณภาพจากความคิดริเริ่มของคนและการรับรู้ควบคุมตนเองโดยตัวผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3.3 ประเภทของสิ่งจูงใจ

การจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้กลวิธีหลายอย่างแตกต่างกัน แล้วแต่หัวหน้างานจะเลือกสรรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน และบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เราอาจแยกการจูงใจออกได้หลายประเภท ในที่นี้จะเปรียบเทียบให้ดู 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ (Positive Incentive) และสิ่งจูงใจในทางลบ (Negative Incentive) แยกพิจารณา ดังนี้

1.1 สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ ซึ่งนิยมใช้กัน คือ

1. เงิน ในธุรกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบัน แม้เงินจะมีใช้สิ่งจูงใจเพียงชนิดเดียว แต่ก็ยังเป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการกระตุ้นให้คนงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท เพราะเงินในปัจจุบันสามารถจะบันดาลความต้องการได้เกือบทุกชนิด นอกจากนั้น เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น ตัวอย่างของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ฯลฯ เป็นต้น

2. ความมั่นคง คนงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงานต้องการความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างทำงานตลอดไป แม้จะได้รับอุบัติเหตุ เกิดความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ ก็ยังมีหลักประกันในการทำงาน และได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานและขาดรายได้โดยไร้เหตุผล นอกจากนี้คนงานยังต้องการความมั่นคงแม้จะพ้นจากการทำงานกับองค์กรแล้ว โดยต้องการหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานของคนงานยังหมายถึงความมั่นคงทางจิตใจ คือ มีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงานและมุ่งทำงานเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. คำสรรเสริญและการยกย่อง เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี ควรได้รับการยกย่อง อย่างไรก็ตาม การให้คำสรรเสริญควรกระทำด้วยความจริงใจ และต้องพิจารณาสถานการณ์นั้นด้วยว่าเหมาะสมจริง ๆ ถ้าหากใช้คำสรรเสริญอยู่เสมอๆ ก็อาจจะขาดประสิทธิภาพ นอกจากจะใช้อย่างจริงใจแล้วก็อาจตามมาด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนขึ้นก็เป็นได้ เพื่อผู้ที่ได้รับการยกย่องจะได้หายข้องใจว่า คำยกย่องที่ตนได้รับนั้นเป็นไปอย่างแท้จริงหรือไม่

4. การมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เมื่อแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ได้รับการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ก็ได้มีการให้ความสนใจแก่กรณีการจูงใจพนักงานในองค์การธุรกิจให้รู้ว่า ตนเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มคนงานส่วนมากประสงค์จะทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพราะจะได้มีโอกาสสร้างสรรค์ไปด้วยคณะทำงาน เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบสังคม การ

ยอมรับของกลุ่มนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นแก่พนักงานเข้าใหม่ และนำไปสู่ความพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

5. การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้คนงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์กรปรารถนาได้อย่างดี ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นจะได้รับรางวัล เช่น เงิน การเลื่อนขั้น หรือ การได้รับคำยกย่องในการปฏิบัติงาน คนงานอาจแข่งขันกับตนเอง กับเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างกลุ่มก็ได้ ในการแข่งขันกับตนเอง คนงานอาจจะปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความพอใจ และไม่มีการทำลายน้ำใจของคู่แข่ง แต่สำหรับการแข่งขันระหว่างบุคคลจะเป็นผลดีในลักษณะของการปรับปรุงมาตรฐานในการทำงาน เพิ่มความปลอดภัยและเพิ่มผลผลิต แต่จะมีผลเสียบ้างในแง่ของผู้แพ้ ถ้าหากพ่ายแพ้อยู่เสมอ อาจหมดกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนผู้ชนะถ้าหากแสดงความกระตือรือร้นออกนอกหน้าอาจก่อให้เกิดความแตกสามัคคีขึ้นได้ในการทำงาน การแข่งขันเป็นกลุ่มอาจช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลงได้บ้าง แต่ก็ยังอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการขัดแย้งระหว่างกลุ่มได้บ้าง

6. การเข้ามามีส่วนร่วม มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีการคบหาสมาคมกัน ฉะนั้นการจูงใจในข้อนี้ เช่น จัดให้บรรดาคนงานมีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมต่างๆ ขององค์กร มีโอกาสออกความคิดเห็นในการประชุม หรือโดยผ่านคณะกรรมการชุดต่างๆ ในองค์กร เช่น สภากรรมกร สโมสรคนงาน กล้องรับความคิดเห็น เป็นต้น การเข้ามามีส่วนร่วม ยังช่วยลดความรู้สึกต่อต้านของคนงานในการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นเรื่องธรรมดาที่คนงานมักมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในด้านการผลิต เพราะคาดว่าการเปลี่ยนแปลงจะกระทบกระเทือนความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นในองค์กร ย่อมกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ด้านสังคมของบรรดาคนงานด้วย แต่ถ้าหากบรรดาคนงานได้มีสิทธิมีเสียงในการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ย่อมช่วยบรรเทาการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงลงได้บ้าง แม้จะไม่สามารถขจัดได้เด็ดขาดก็ตาม

1.2 สิ่งจูงใจในทางลบ คือ การลงโทษผู้ทำงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านที่องค์กรต้องการ การลงโทษผู้ทำงานนั้นได้รับความเชื่อถือจากบรรดาผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากกว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้ได้รับความเชื่อฟังจากผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบ่อยครั้งที่การใช้การลงโทษทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ถึงปรารถนาตามมา เช่น การลงโทษจะทำให้คนงานที่รับการลงโทษเกิดความรู้สึกคับข้องใจ พฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นไปในรูปแบบที่ก้าวร้าวรุนแรงยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นไปในรูปแบบที่กลายเป็นเด็กทารกไม่มีการตัดสินใจใดๆ เกิดขึ้น นอกจากนี้บรรดาคนงานยังจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม เราไม่อาจกล่าวได้ว่าการจูงใจทางลบไม่สมควรนำมาใช้เพราะบุคคลบางคนจะตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดความกลัว โดยเฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาใช้วิธีบริหารแบบอุปถัมภ์ (Paternalism) มีการควบคุมดูแลว่ากล่าวแบบบิดากับบุตร วิธีนี้นับว่าได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานวิธีหนึ่ง แต่ควรจะได้รับนำมาใช้น้อยกว่าสิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์

ตัวอย่างของสิ่งจูงใจในทางลบนั้น ได้แก่

การว่ากล่าวตักเตือน

การตัดเงินเดือน

การลดตำแหน่ง

การพักงาน

การให้ออกจากงาน

การไล่ออกจากงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ

ทฤษฎีของ Maslow

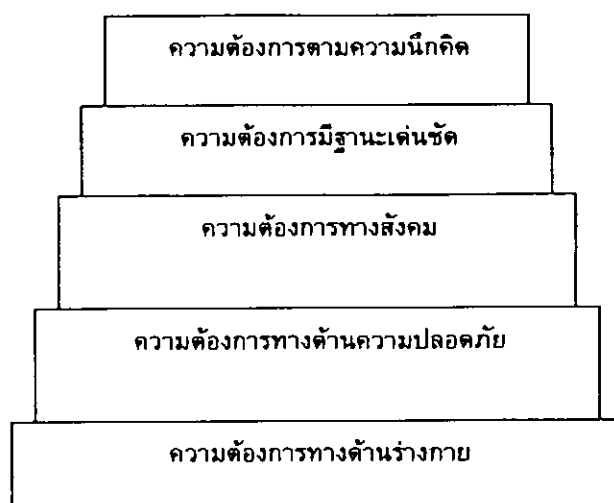
แรงจูงใจหรือความต้องการของคนงานในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ซึ่ง A.H. Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมไว้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งความต้องการข้อนี้ช่วยให้ทราบว่า การจูงใจจะได้ตลอดเวลา

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เท่านั้นถ้าหากความต้องการใด ๆ ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับของ ความสำคัญ และขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามเป็นลำดับความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงความต้องการของมนุษย์มีลำดับ

ขั้น 5 ประการดังนี้



Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ

1.ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และ ยา รักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ การได้งานทำเพื่อมีรายได้ จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2.ความต้องการทางด้านปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆแล้ว มนุษย์ก็เริ่มจะคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย ตลอดจนการต้องการมีรายได้ บำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (fringe benefit) แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

3.ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4.ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or self-realization) เป็นต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” ของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีที่มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกันคือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ

- (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
- (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ.1950–1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960–1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ หรือ ตัวจูงใจ และ ปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย ดังรูปโดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factor หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการก่อสร้างความพอใจในการทำงาน (job satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือ ทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านที่ทำงาน และเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

ลักษณะงาน (The work itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคนรวมทั้งการมอบหมาย

งานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือ ไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานอย่างยิ่งขึ้น

ปัจจัยห้า (Maintenance หรือ Hygiene factor) ในภาษาไทยมีผู้แปลให้ความหมายในคำอื่นอีก ได้แก่ ปัจจัยการดำรงรักษา ปัจจัยสุขอนามัย หรือ ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) การเสนอปัจจัยนี้ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Hygiene แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

นโยบาย และการ บริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

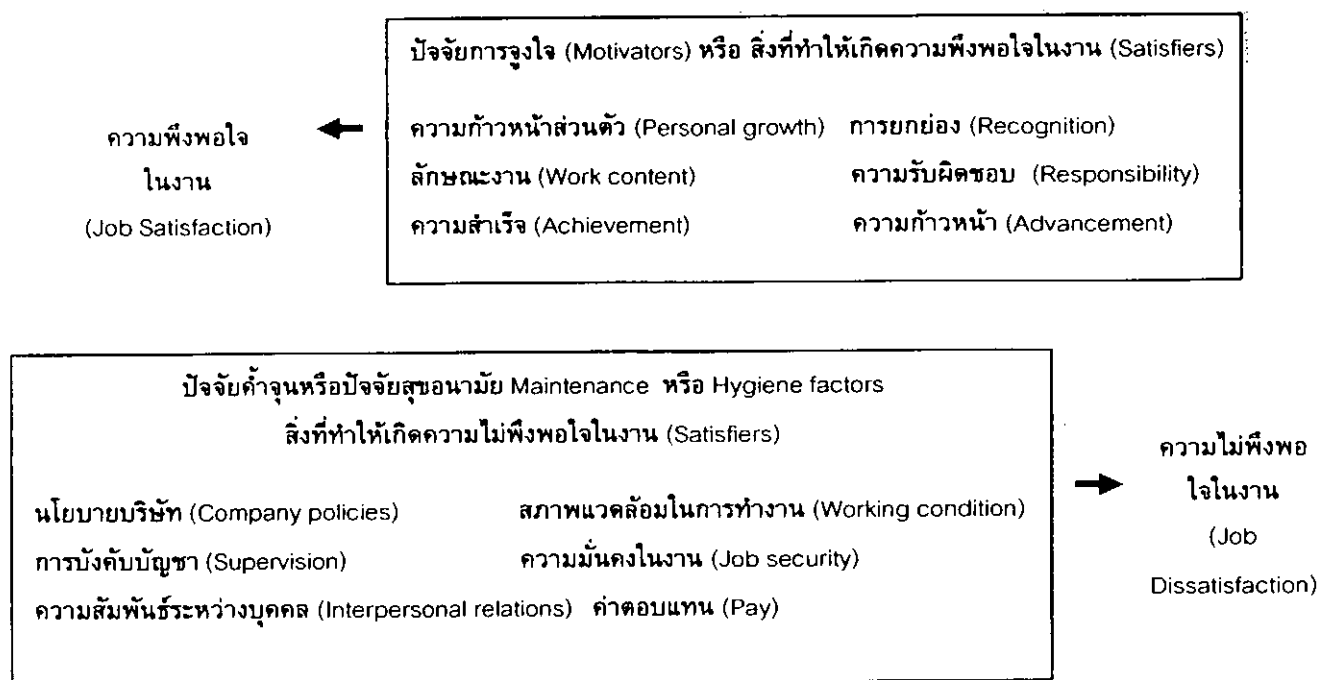
การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงและยั่งยืนในการปฏิบัติงาน การทำงานหรืออาชีพ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations) การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ



ภาพประกอบ 6 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจ

จากภาพประกอบ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Hygiene แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มคือ
 กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job context factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในของตัวบุคคล และเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคคลให้ทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้แล้ว บุคคลนั้นจะไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง อาจเกิดถดถอย หรือ ลาออก (วิภาดา คุปตานนท์. 2544:202)

ทฤษฎีการจูงใจของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

ศาสตราจารย์ในการบริหารแห่งสถาบัน Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) เกิดขึ้นเนื่องจากนักพฤติกรรมศาสตร์ในสมัยก่อนกำหนดมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีสมมุติฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง (Man is a beast) เหมือนกับสัตว์โลกอื่นๆ ซึ่งธรรมชาติของสัตว์นั้นย่อมทำสิ่งใดโดยปราศจากความยั้งคิด ปล่อยให้ความโลภเข้าครอบงำ ดังนั้น จากสมมุติฐานนี้ นักวิชาการบางพวกจึงเรียกเสียใหม่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีแต่ความต้องการ (Man is a wanting animal) คือ มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เนื้อหาของทฤษฎีเอกซ์ จึงมีดังนี้

1 มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่จะทำได้เมื่อมีโอกาส

2 เนื่องจากลักษณะการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการหรือข่มขู่และลงโทษด้วยวิธีการต่างๆ

3 มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับสั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด

4 มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เจื้อยชาต่อความต้องการขององค์กร

5 มนุษย์มักต่อต้านความเปลี่ยนแปลง

แนวความคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์การทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังมีผู้เชื่อถือโดยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีออกคำสั่ง อำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้การบริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานให้ดีที่สุดนั้น คือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานให้ผลผลิตมากค่าจ้างก็สูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์การเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบนหรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวความคิดในการจัดรูปองค์การตามแบบราชการ หรือการจัดองค์การตามประเพณีนิยม

ทฤษฎีวาย (Theory Y) เป็นแนวความคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้ได้แก่ บรรดานักพฤติกรรมศาสตร์เช่น ลิเคอร์ท (Likert) อาร์จิริส (Argyris) เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นต้น สมมุติฐานของทฤษฎีนี้ คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a Social man) มนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งนักปราชญ์ในสมัยก่อน เช่น ลัทธิ และซิเซโร ก็ได้

เคยกล่าวไว้ว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ยินดีร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอ ทฤษฎีวายไว้ดังนี้

1. ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจ ในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปไม่ได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งซึ่งสนองความต้องการ หรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร
2. การควบคุมและบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนยอมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ
3. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม
4. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการสนองความต้องการที่สมใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. คนเราเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความผิดชอบ และยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่นกับความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล
6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์การจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งนั้น
7. ระบบอุตสาหกรรมปัจจุบันนี้ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี Z ของเรดดิน (Reddin)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดของการจัดรูปองค์การ สมมุติฐานในเรื่องนี้ คือ มนุษย์มีความซับซ้อน เข้าใจยาก (Man is a complex man) เนื่องจากมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความคิด ความนิยมของมนุษย์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ คนเราไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อสนองความต้องการทางจิตใจของตนเอง หรือทำงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียวดังนั้น หลักการของทฤษฎี Z จึงมีดังนี้

1. มนุษย์เป็นผู้มีความตั้งใจ
2. มนุษย์ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
3. มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำเนื่องมาจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม
4. เหตุผลเป็นสิ่งจูงใจมนุษย์
5. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นรากฐานของมนุษย์ในการประพฤติปฏิบัติต่อกัน

กัน

6.ระบบสังคมที่สำคัญของมนุษย์ คือ การประพฤติปฏิบัติต่อกัน

7.การมุ่งต่อวัตถุประสงค์เป็นทัศนคติของมนุษย์โดยทั่วไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรจิรา บุญทอง (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประกอบอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน แบ่งเป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 92 คน และพนักงานเพศหญิงจำนวน 148 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เรียงลำดับจากมากที่สุ่ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพ

วันวิสาข์ เกิดผล. (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนการเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในกลางไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์ปัจจัยเป็นรายด้าน จะพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจของรายได้ อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ส่วนปัจจัยอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานภายในบริษัท ด้านสถานะภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สมบุรณ์ พงษ์พูลสุข. (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในสังกัดเขต 3 ภาคกลาง2. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อักรินทร์ พาพเสวด. (2546:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาตามปัจจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยค่าจูนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม ปัจจัยค่าจูนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นายชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อายุ และระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นายพิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิตรยนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่างานมีลักษณะของปัจจัยจูงใจทั้งด้านลักษณะงาน และปัจจัยค่าจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสรุปได้ว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตำแหน่งในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Randall (1975:21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาคู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ในส่วนปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ โดยปัจจัยจูงใจจะส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ และปัจจัยคำจูงใจจะส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งส่วนโรงงานและสำนักงานทั้งหมด 1,056 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด ที่มีอายุการทำงานภายในบริษัทตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป มีจำนวนทั้งหมด 600 คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงานไว้ 30 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจะเหลือ 570 คน

ผู้วิจัยได้ใช้การเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายกับจำนวนประชากรทั้งหมดคือ 570 คน โดยแบ่งแยกตามตำแหน่งงานได้ดังนี้

ตำแหน่งงาน	พนักงานที่อายุงานมากกว่า 2 ปี ขึ้นไป/จำนวนคน
1. พนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน	406
2. พนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน	79
3. ผู้เทียบเท่า/ผู้ช่วยหัวหน้า/หัวหน้างาน/ ผู้ช่วยผู้จัดการ และ ผู้จัดการฝ่าย	85
รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด	570

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบ Checklist ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามระดับความคิดเห็นแบบ Likert scale แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยจิตใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นคำถามระดับความคิดเห็นแบบ Likert scale แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยคำจูน มี 3 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

คำถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 นี้มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามความคิดเห็น โดยใช้คำถามเชิงบวกและแบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

- 1.ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา
- 2.รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานขาย
- 3.นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- 4.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน จำนวน 30 ราย

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8788

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด

2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะตอบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกเวลาารับกลับคืนมา

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธี การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

3. แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538:11)

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4.เปรียบเทียบตัวแปรตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดลอง t – test และระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 332 - 334)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าร้อยละ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544:36)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544:65)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.1.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronback) (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544:98-99)

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \frac{(1 - \sum S_i^2)}{S_t^2}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.2 เปรียบเทียบตัวแปรตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t – test โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544:166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	X1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5.3 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 236)

$$F = \frac{MSB}{MSw}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution
	MSB	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

และหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant difference) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544:332-334)

$$LSD = t_{\alpha/2 ; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_1}}$$

โดยที่	n_i	#	n_j
	r	=	n – k

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 1 และ j
	MSE	แทน	Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แอนด์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง One - Way Anova)
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจูงใจ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจ้าง
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่บริษัท โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	260	45.6
หญิง	310	54.4
รวม	570	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี *	10	1.8
21-30 ปี	225	39.4
31 – 40 ปี	250	43.9
มากกว่า 40 ปี	85	14.9
รวม	570	100.0
3. วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน		
ประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย	421	73.9
ปวช.-ปวส.-อนุปริญญา	101	17.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	8.4
รวม	570	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	273	47.9
สมรส	273	47.9
ม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	24	4.2
รวม	570	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	225	39.5
6,000-9,000 บาท	218	38.2
9,001-12,000 บาท	60	10.5
12,001-15,000 บาท	31	5.5
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	36	6.3
รวม	570	100.0
6. ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน	79	13.9
พนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน	406	71.2
ผู้มีตำแหน่ง (เทียบเท่าผู้มีตำแหน่ง/ ผช.หัวหน้างาน/หัวหน้างาน/ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการประจำแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ)	85	14.9
รวม	570	100.0
7. ประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท		
2-3 ปี	128	22.5
4-6 ปี	115	20.2
7-9 ปี	90	15.8
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	237	41.6
รวม	570	100.0

* เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลด้านดังกล่าวมารวมกับกลุ่มอายุ 21-30 ปี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สมมุติฐาน

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 570 คน พบว่า

พนักงานบริษัท พุทธภัยแคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุ มีอายุ ต่ำกว่า 20 - 30 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีวุฒิการศึกษาในปัจจุบันระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9

มีสถานภาพสมรสและโสด (อย่างละเท่ากัน) มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 มีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัทตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจูงใจ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการจูงใจ

	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จของงาน			
1.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานจน บรรลุผลสำเร็จ	3.98	0.83	มาก
1.2 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.68	0.76	มาก
1.3 ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อแสดง ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง	3.94	0.84	มาก
1.4 ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิด ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	0.85	มาก
1.5 ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการ ทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.05	0.70	มาก
1.6 ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนา หลักการทำงานของ	4.18	0.77	มาก
รวม	4.02	0.66	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่			
2.1 งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	2.80	1.04	ปานกลาง
2.2 งานของท่านมีความแปลกใหม่ และทำให้ท่านต้องศึกษาและพัฒนาหลักการดำเนินงานนั้นๆจนสำเร็จ	3.07	1.07	ปานกลาง
2.3 งานของท่านเป็นงานที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน	3.52	1.04	มาก
2.4 งานที่ท่านอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.05	1.14	ปานกลาง
2.5 หากท่านเข้าใจในจุดประสงค์ของงานนั้นๆ ท่านจะสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.08	0.86	มาก
2.6 ท่านมีความพอใจและรู้สึกดีต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.79	0.94	มาก
รวม	3.46	0.77	มาก
3. ความรับผิดชอบ			
3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทอย่างมาก	4.05	0.86	มาก
3.2 ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ท่านอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.84	0.85	มาก
3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ แก่ตัวท่านเอง	3.52	0.99	มาก
3.4 ท่านมีอิสระและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวท่านเองได้	3.38	0.92	ปานกลาง
3.5 ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน	3.74	0.93	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
3.6 ท่านสามารถทำงานที่ท่านดูแล รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม	3.69	0.80	มาก
รวม	3.78	0.71	มาก
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
4.1 การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือค งานทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.71	0.98	มาก
4.2 ท่านได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อน ตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม	2.94	1.07	ปานกลาง
4.3 ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน อย่างยุติธรรม	2.96	1.11	ปานกลาง
4.4 งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าใน อาชีพการทำงาน	3.09	1.11	ปานกลาง
4.5 ถ้าหากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มี โอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะ ทำให้ท่านมีความขยันและทุ่มเทในการทำงาน มากขึ้น	3.92	0.84	มาก
4.6 การได้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานหรือ เงินเดือนจะสร้างความภูมิใจและทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่านมากขึ้น	4.32	0.82	มาก
รวม	3.58	0.75	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	3.65	0.68	มาก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการจูงใจ พบว่า พนักงานบริษัท
ปูนทรัพย์แค้น จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด เท่ากับ 4.02 ซึ่งมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานจนบรรลุผล

สำเร็จ ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักการทำงานของ มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.68, 3.94, 3.76, 4.05 และ 4.18 ตามลำดับ

ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ งานของท่านมีความแปลกใหม่ และทำให้ท่านต้องศึกษาและพัฒนาหลักการทำงานนั้นๆจนสำเร็จ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80, 3.07 และ 3.05 ตามลำดับ ส่วนงานของท่านเป็นงานที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน หากท่านเข้าใจในจุดประสงค์ของงานนั้นๆ ท่านจะสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และท่านมีความพอใจและรู้สึกดีต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 4.08 และ 3.79 ตามลำดับ

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทอย่างมาก ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ แก่ตัวท่านเอง ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน และท่านสามารถทำงานที่ท่านดูแลรับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.84, 3.52, 3.74 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนท่านมีอิสระและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวท่านเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ปัจจัยจุดใจด้านก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงานทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ถ้าหากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะทำให้ท่านมีความขยันและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และการได้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนจะสร้างความภูมิใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่านมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.92 และ 4.32 ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม และงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94, 2.96 และ 3.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจูงใจ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. การบังคับบัญชา			
1.1 หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองและความ สนิทสนมแก่ท่าน	3.64	0.94	มาก
1.2 หัวหน้างานให้การส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานของท่าน	3.49	0.92	ปานกลาง
1.3 หัวหน้างานมีความยุติธรรมให้แก่ท่าน	3.25	1.00	ปานกลาง
1.4 หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการ ทำงานให้ท่านได้	3.54	1.03	มาก
1.5 หัวหน้างานแจ้งผลการทำงานของท่านให้ ทราบและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงในการทำงาน ครั้งต่อไปเสมอ	3.43	1.02	ปานกลาง
1.6 ท่านยอมรับในความสามารถและให้ความ นับถือแก่หัวหน้างานของท่าน	3.79	0.91	มาก
รวม	3.62	0.87	มาก
2. ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน			
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็น อย่างดีจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง	3.73	0.88	มาก
2.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้าน การทำงานโดยการให้คำแนะนำหรืออธิบายเมื่อ ท่านไม่เข้าใจ	3.59	0.95	มาก
2.3 ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความ สามัคคี	3.66	1.01	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
2.4 ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.59	0.97	มาก
2.5 การได้เห็นผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ท่านอยากปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.84	0.79	มาก
2.6 ท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่ท่านประสานงานหรือทำงานร่วมด้วย	3.72	0.91	มาก
รวม	3.74	0.79	มาก
3. ความมั่นคงในงาน			
3.1 ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ในปัจจุบัน เช่น รถรับ-ส่ง, ศูนย์พยาบาล,ทุนการศึกษา เป็นต้น	3.73	0.94	มาก
3.2 สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านต้องการทำงานกับบริษัทต่อไป	3.74	0.93	มาก
3.3 ท่านพอใจต่องานที่ทำอยู่ เพราะสามารถสร้างความมั่นคง ทางอาชีพและรายได้แก่ท่าน	3.52	0.94	มาก
3.4 ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางาน และทำผลงานประโยชน์ให้แก่บริษัท	3.75	0.88	มาก
3.5 ท่านพึงพอใจในภาพรวมด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบริษัท เช่น รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เป็นต้น	3.44	0.93	ปานกลาง
รวม	3.63	0.77	มาก
รวมปัจจัยคำจูน	3.61	0.69	มาก

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคำจูน พบว่า พนักงานบริษัท พูนทรัพย์แค้น จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยคำจูน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยคำจูงด้านการบังคับบัญชา พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองและความสนิทสนมแก่ท่าน หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ท่านได้ และท่านยอมรับในความสามารถและให้ความนับถือแก่หัวหน้างานของท่าน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.54 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนในเรื่องหัวหน้างานให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ ท่าน หัวหน้างานมีความยุติธรรมให้แก่ท่าน และหัวหน้างานแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.25 และ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงานโดยการให้คำแนะนำหรืออธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ การได้เห็นผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ท่านอยากปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่ท่านประสานงานหรือทำงานร่วมด้วย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.59, 3.66, 3.59, 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่บริษัทฯจัดให้ในปัจจุบัน เช่น รถรับ-ส่ง, ศูนย์พยาบาล, ทุนการศึกษา เป็นต้น สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านต้องการทำงานกับบริษัทฯต่อไปท่านพอใจต่องานที่ทำอยู่ เพราะสามารถสร้างความมั่นคงทางอาชีพและรายได้แก่ท่าน และท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางาน และทำท่าผลประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.74, 3.52 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนในเรื่อง ท่านพึงพอใจในภาพรวมด้านต่างๆที่เกี่ยวกับบริษัท เช่น รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เป็นต้น พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 5

ตาราง 4 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Prob
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
ปัจจัยเชิงใจ						
- ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.03	0.672	4.02	0.648	0.137	0.891
- ลักษณะงาน	3.52	0.773	3.41	0.770	1.748	0.081
- ความรับผิดชอบ	3.82	0.717	3.76	0.703	0.961	0.337
- ความก้าวหน้า	3.63	0.742	3.53	0.749	1.622	0.105
รวม	3.7	0.677	3.61	0.673	1.649	0.100
ปัจจัยค่าเงิน						
- การบังคับบัญชา	3.80	0.780	3.7	0.804	1.548	0.122
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.69	0.739	3.58	0.787	1.735	0.083
- ความมั่นคงในงาน	3.65	0.804	3.65	0.733	-0.135	0.893
รวม	3.72	0.879	3.54	0.850	2.540	0.011*
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา						
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	3.68	0.647	3.60	0.613	1.466	0.143

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ กับความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยคำจูง กับความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยคำจูงต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปร

ปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.448	1.724	3.813	0.123
	ภายในกลุ่ม	567	256.376	0.452		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.480	0.240	0.553	0.576
	ภายในกลุ่ม	567	246.223	0.434		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.355	1.678	2.828	0.160
	ภายในกลุ่ม	567	336.296	0.593		
	รวม	569	339.651			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.258	1.629	3.262	0.139
	ภายในกลุ่ม	567	283.200	0.499		
	รวม	569	286.458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.800	1.400	2.524	0.081
	ภายในกลุ่ม	567	314.456	0.555		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยค่าเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.384	0.192	0.255	0.775
	ภายในกลุ่ม	567	427.519	0.754		
	รวม	569	427.904			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.844	0.422	0.669	0.513
	ภายในกลุ่ม	567	357.759	0.631		
	รวม	569	358.604			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.330	2.165	3.717	0.125
	ภายในกลุ่ม	567	330.301	0.583		
	รวม	569	334.632			

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.564	0.282	0.480	0.619
	ภายในกลุ่ม	567	332.960	0.587		
	รวม	569	333.525			
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.438	0.719	1.819	0.163
	ภายในกลุ่ม	567	224.113	0.395		
	รวม	569	225.551			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับอายุของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาด้าน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน กับอายุของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.123 และ 0.775 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างการศึกษาของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.515	0.257	0.563	0.570
	ภายในกลุ่ม	567	259.31	0.457		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.364	0.182	0.419	0.658
	ภายในกลุ่ม	567	246.34	0.434		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.207	0.104	0.173	0.841
	ภายในกลุ่ม	567	339.444	0.599		
	รวม	569	339.651			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.045	0.089	0.915
	ภายในกลุ่ม	567	286.368	0.505		
	รวม	569	286.458			

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.328	0.664	1.191	0.305
	ภายในกลุ่ม	567	315.929	0.557		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยค่าเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.266	0.633	1.316	0.269
	ภายในกลุ่ม	567	272.706	0.481		
	รวม	569	273.972			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.151	0.576	0.765	0.466
	ภายในกลุ่ม	567	426.752	0.753		
	รวม	569	427.904			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.67	0.835	1.326	0.266
	ภายในกลุ่ม	567	356.934	0.63		
	รวม	569	358.604			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.944	0.472	0.802	0.449
	ภายในกลุ่ม	567	333.688	0.589		
	รวม	569	334.632			
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	1.441	0.238
	ภายในกลุ่ม	567	224.41	0.396		
	รวม	569	225.551			

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับการศึกษา มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงิน กับการศึกษาของพนักงาน พบว่ามีค่า

F-Prob. เท่ากับ 0.570 และ 0.269 ลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.475	1.041	0.354
	ภายในกลุ่ม	567	258.874	0.457		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.561	0.78	1.805	0.165
	ภายในกลุ่ม	567	245.143	0.432		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.315	0.527	0.591
	ภายในกลุ่ม	567	339.021	0.598		
	รวม	569	339.651			

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.105	0.208	0.812
	ภายในกลุ่ม	567	286.248	0.505		
	รวม	569	286.458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.078	0.039	0.07	0.933
	ภายในกลุ่ม	567	317.178	0.559		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยค่าเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.259	0.13	0.268	0.765
	ภายในกลุ่ม	567	273.713	0.483		
	รวม	569	273.972			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.094	0.047	0.062	0.940
	ภายในกลุ่ม	567	427.81	0.755		
	รวม	569	427.904			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.594	0.297	0.471	0.625
	ภายในกลุ่ม	567	358.009	0.631		
	รวม	569	358.604			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.453	1.227	2.094	0.124
	ภายในกลุ่ม	567	332.178	0.586		
	รวม	569	334.632			
ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.335	0.845	0.430
	ภายในกลุ่ม	567	224.881	0.397		
	รวม	569	225.551			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับสถานภาพสมรส มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.430 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีการสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

เพื่อพิจารณาด้านปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน กับสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.354 และ 0.765 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.377	1.094	2.420	0.047*
	ภายในกลุ่ม	565	255.447	0.452		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.414	0.353	0.814	0.516
	ภายในกลุ่ม	565	245.29	0.434		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.826	1.706	2.897	0.022*
	ภายในกลุ่ม	565	332.825	0.589		
	รวม	569	339.651			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.171	1.043	2.087	0.081
	ภายในกลุ่ม	565	282.287	0.5		
	รวม	569	286.458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4	10.396	2.599	4.785	0.001**
	ภายในกลุ่ม	565	306.86	0.543		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยค่าเงิน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.627	1.157	2.426	0.047*
	ภายในกลุ่ม	565	269.345	0.477		
	รวม	569	273.972			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	5.322	1.33	1.779	0.132
	ภายในกลุ่ม	565	422.582	0.748		
	รวม	569	427.904			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.795	1.199	1.914	0.107
	ภายในกลุ่ม	565	353.809	0.626		
	รวม	569	358.604			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.891	0.973	1.662	0.157
	ภายในกลุ่ม	565	330.74	0.585		
	รวม	569	334.632			

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.732	0.683	1.732	0.141
	ภายในกลุ่ม		222.81			
		565	9	0.394		
	รวม		225.55			
		569	1			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับรายได้ มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับรายได้ของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.047 และ 0.047 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน กับรายได้ของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.047 และ 0.022 ลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัย जुใจ เรื่องความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบพบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.516 และ 0.081 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัย जुใจ เรื่องความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัย जुใจ เรื่องความก้าวหน้าในงาน กับรายได้ของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัย जुใจ เรื่องความก้าวหน้าในงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจุ เรื่องการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงาน กับรายได้ของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.132, 0.107, 0.157 และ 0.348 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจุ เรื่องการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

รายได้		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 6,000 บาท	6,001- 9,000 บาท	9,001- 12,000 บาท	12,001- 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.60	3.61	3.87	3.74	3.75
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 6,000 บาท	3.60	-	-.02 (.765)	-.27** (.006)	-.15 (.256)	-.15 (.201)
6,001-9,000 บาท	3.61		-	-.25* (.010)	-.13 (.325)	-.14 (.264)
9,001-12,000 บาท	3.87			-	.12 (.402)	.12 (.411)
12,001-15,000 บาท	3.74				-	-.01 (.961)
ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป	3.75					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.27

พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจเรื่องลักษณะงาน

รายได้		น้อยกว่า หรือเท่ากับ 6,000 บาท	6,001- 9,000 บาท	9,001- 12,000 บาท	12,001- 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.42	3.40	3.75	3.55	3.56
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.42		.02	-.33**	-.13	-.14
6,001-9,000 บาท	-		(.798)	(.003)	(.375)	(.318)
9,001-12,000 บาท	3.40		-	-.35**	-.15	-.16
12,001-15,000 บาท				(.002)	(.311)	(.258)
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	3.75			-	.20	.19
					(.235)	(.230)
	3.55				-	-.01
						(.970)
	3.56					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจเรื่องลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.33

พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.35

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยเชิงใจเรื่องความก้าวหน้า

รายได้		น้อยกว่า หรือเท่ากับ 6,000 บาท	6,001- 9,000 บาท	9,001- 12,000 บาท	12,001- 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.52	3.53	3.97	3.52	3.58
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.52	-	-.01 (.863)	-.45** (.000)	.00 (.978)	-.06 (.632)
6,001-9,000 บาท	3.53		-	-.43** (.000)	.02 (.910)	-.05 (.699)
9,001-12,000 บาท	3.97			-	.45** (.006)	.38* (.014)
12,001-15,000 บาท	3.52				-	-.07 (.710)
ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป	3.58					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยเชิงใจเรื่องความก้าวหน้าน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.44

พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 6,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยเชิงใจ เรื่องความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.43

พนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัย จูงใจ เรื่องความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

พนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป โดยพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัย จูงใจ เรื่องความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายได้ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูง

รายได้		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 6,000 บาท	6,001- 9,000 บาท	9,001-12,000 บาท	12,001- 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.54	3.58	3.77	3.81	3.75
น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 6,000 บาท	3.54	-	-0.04 (.586)	-0.22* (.026)	-0.26* (.046)	-0.21 (.094)
6,001-9,000 บาท	3.58		-	-0.19 (.061)	-0.23 (.085)	-0.17 (.167)
9,001-12,000 บาท	3.77			-	-0.04 (.795)	.02 (.909)
12,001-15,000 บาท	3.81				-	.06 (.739)
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	3.75					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยด้านน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 9,001-12,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.22 และ -.26 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อ 6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	3.289	0.038*
	ภายในกลุ่ม	567	256.845	0.453		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.178	0.589	1.360	0.258
	ภายในกลุ่ม	567	245.526	0.433		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.537	2.768	4.698	0.009**
	ภายในกลุ่ม	567	334.114	0.589		
	รวม	569	339.651			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.597	0.799	1.589	0.205
	ภายในกลุ่ม	567	284.861	0.502		
	รวม	569	286.458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.978	1.489	2.687	0.069
	ภายในกลุ่ม	567	314.278	0.554		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยคำจูน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.387	2.194	4.614	0.010*
	ภายในกลุ่ม	567	269.585	0.475		
	รวม	569	273.972			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.463	0.732	0.973	0.379
	ภายในกลุ่ม	567	426.44	0.752		
	รวม	569	427.904			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.106	0.553	0.877	0.417
	ภายในกลุ่ม	567	357.498	0.631		
	รวม	569	358.604			

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.281	1.64	2.807	0.061
	ภายในกลุ่ม	567	331.351	0.584		
	รวม	569	334.632			
ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.394	1.197	3.041	0.049*
	ภายในกลุ่ม	567	223.157	0.394		
	รวม	569	225.551			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับตำแหน่งงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจงใจ และปัจจัยคำจูน กับตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.038 และ 0.010 ลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจงใจ และปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจงใจ เรื่องลักษณะงาน กับตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจงใจ เรื่องลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไป

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจิตใจ เรื่องความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.258, 0.205 และ 0.069 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจ เรื่องความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยค่าจ้างเรื่องการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงา กับตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.379, 0.417 และ 0.061 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้าง เรื่องการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงา ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ

ตำแหน่ง		พนักงานทั่วไป ในส่วนสำนักงาน	พนักงานทั่วไป ในส่วนโรงงาน	ผู้มีตำแหน่ง
	$\bar{x}$	3.75	3.78	3.60
พนักงานทั่วไปในส่วน สำนักงาน	3.75	-	-.03 (.778)	.14 (.084)
พนักงานทั่วไปในส่วน โรงงาน	3.78		-	.17* (.032)
ผู้มีตำแหน่ง	3.60			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ

ใจ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน

ตำแหน่ง		พนักงานทั่วไป ในส่วนสำนักงาน	พนักงานทั่วไป ในส่วนโรงงาน	ผู้มีตำแหน่ง
	$\bar{x}$	3.63	3.60	3.40
พนักงานทั่วไปในส่วน สำนักงาน	3.63	-	.03 (.784)	.23* (.014)
พนักงานทั่วไปในส่วน โรงงาน	3.60		-	.20* (.029)
ผู้มีตำแหน่ง	3.40			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ เรื่องลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูน

ตำแหน่ง		พนักงานทั่วไป ในส่วนสำนักงาน	พนักงานทั่วไป ในส่วนโรงงาน	ผู้มีตำแหน่ง
	$\bar{x}$	3.68	3.79	3.55
พนักงานทั่วไปในส่วน สำนักงาน	3.68	-	-.10 (.332)	.13 (.128)
พนักงานทั่วไปในส่วน โรงงาน	3.79		-	.23** (.005)
ผู้มีตำแหน่ง	3.55			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่รายตำแหน่งงานของพนักงานกับปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ตำแหน่ง		พนักงานทั่วไป ในส่วนสำนักงาน	พนักงานทั่วไป ในส่วนโรงงาน	ผู้มีตำแหน่ง
	$\bar{x}$	3.71	3.76	3.60
พนักงานทั่วไปในส่วน สำนักงาน	3.71	-	-.06 (.569)	.11 (.153)
พนักงานทั่วไปในส่วน โรงงาน	3.76		-	.17* (.027)
ผู้มีตำแหน่ง	3.60			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

สมมติฐานข้อ 7 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานกับ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.155	0.718	1.578	0.194
	ภายในกลุ่ม	566	257.669	0.455		
	รวม	569	259.825			
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.358	0.453	1.044	0.373
	ภายในกลุ่ม	566	245.346	0.433		
	รวม	569	246.704			
ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.974	1.325	2.234	0.083
	ภายในกลุ่ม	566	335.676	0.593		
	รวม	569	339.651			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.376	1.459	2.927	0.333
	ภายในกลุ่ม	566	282.082	0.498		
	รวม	569	286.458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	0.884	0.295	0.527	0.664
	ภายในกลุ่ม	566	316.372	0.559		
	รวม	569	317.256			
ปัจจัยค่าเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.835	0.945	1.972	0.117
	ภายในกลุ่ม	566	271.137	0.479		
	รวม	569	273.972			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.239	1.08	1.439	0.230
	ภายในกลุ่ม	566	424.665	0.75		
	รวม	569	427.904			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.931	0.977	1.555	0.199
	ภายในกลุ่ม	566	355.673	0.628		
	รวม	569	358.604			

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.19	1.063	1.816	0.143
	ภายในกลุ่ม	566	331.441	0.586		
	รวม	569	334.632			
ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.108	0.703	1.780	0.150
	ภายในกลุ่ม	566	223.443	0.395		
	รวม	569	225.551			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกับประสบการณ์การทำงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.194 และ 0.117 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆโดยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ตาราง 19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการผลตอบแทนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น		
เพิ่มเงินโบนัสประจำปี	3	5.35
ต้องการค่าเช่ากะ	3	5.35
ต้องการเพิ่มค่าแรงงาน (ในส่วนของพนักงานรายวัน)	3	5.35
อื่นๆ	4	7.14
รวม	13	23.2
2. ต้องการเพิ่มสวัสดิการ (โดยไม่มีค่าใช้จ่าย)		
ชุดฟอร์มฟรี(สำหรับพนักงานในส่วนผลิต)	7	12.5
ข้าวเปล่าฟรีในมื้อกลางวัน	3	5.35
เพิ่มจำนวนห้องพักฟรี	3	5.35
อื่นๆ	8	14.28
รวม	21	37.5
3. ต้องการให้ดูแลด้านความปลอดภัย		
กลิ่นเหม็นของสารระเหยบริเวณอาคารอาบ-พิมพ์สี	4	7.14
ต้องการให้ช่วยบรรเทาปัญหาการระบายอากาศ ความร้อน		
อบอ้าวภายในอาคารผลิต	2	3.57
เพิ่มรายการตรวจสอบสุขภาพจากเดิม	2	3.57
เสียงดังในอาคารผลิต	3	5.35
อื่นๆ	2	3.57
รวม	13	23.2
4. ด้านอื่นๆ		
การติดตามดูแลรักษากฎระเบียบของฝ่ายบุคคลต้อง	2	3.57
สม่ำเสมอและควรทำเป็นประจำ		
วันหยุด-วันลา (ของพนักงาน) ต้องการให้	5	8.92
หัวหน้ากะเซ็นใบลาได้		
อื่นๆ	2	3.57
รวม	9	16.1
รวมทั้งหมด	56	100.0

ตาราง 19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่า พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ด้านสวัสดิการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนและด้านความปลอดภัย มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวนด้านละ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่นๆมีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และผู้บริหารสามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผนการจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล หรือหาแนวทางที่สอดคล้องอื่นใด เพื่อเพิ่มการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ที่ผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แอนด์ จำกัด ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆและนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
3. พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

7. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งส่วนโรงงานและสำนักงานทั้งหมด 1,067 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่มีอายุการทำงานภายในบริษัทตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป มีจำนวนทั้งหมด 570คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบ Checklist ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามระดับความคิดเห็นแบบ Likert scale แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นคำถามระดับความคิดเห็นแบบ Likert scale แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มี 3 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

คำถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 นี้มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามความคิดเห็นโดยใช้คำถามเชิงบวกและแบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงาน การวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของ พนักงานขาย
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อ พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน จำนวน 30 ราย
7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8788

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด
2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด เพื่อขอความร่วมมือใน การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะตอบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยการส่งให้เป็นราย บุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับกลับคืนมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + โดยดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถามโดยวิธี การแจกแจงความถี่ คำร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538:11)

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

เปรียบเทียบตัวแปรตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test และระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:332-334)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด มีจำนวน 570 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.4

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.22 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ตามลำดับ

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในปัจจุบันระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย ร้อยละ 73.9 ระดับปวช.-ปวส.-อนุปริญญา และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตามลำดับ

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและโสด อย่างละเท่ากัน ร้อยละ 47.9 และสถานภาพม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ รองลงมา

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท ร้อยละ 39.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,000-9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 9,001-12,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 12,001-15,000 บาท ตามลำดับ

พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน ร้อยละ 71.2 ระดับตำแหน่งงานเป็นผู้มีตำแหน่ง (เทียบเท่าผู้มี

ตำแหน่ง/ผช.หัวหน้างาน/หัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการประจำแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ) และมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน ตามลำดับ

พนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.6 มีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 2-3 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 4-6 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 7-9 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจูงใจ

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด เท่ากับ 4.02 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักการทำงานของ มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.68, 3.94, 3.76, 4.05 และ 4.18 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ งานของท่านมีความแปลกใหม่ และทำให้ท่านต้องศึกษาและพัฒนาหลักการทำงานนั้นๆจนสำเร็จ งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80, 3.07 และ 3.05 ตามลำดับ ส่วนงานของท่านเป็นงานที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน หากท่านเข้าใจในจุดประสงค์ของงานนั้นๆ ท่านจะสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และท่านมีความพอใจและรู้สึกดีต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 4.08 และ 3.79 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทอย่างมาก ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ท่านทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ แก่ตัวท่านเอง ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน และท่านสามารถทำงานที่ท่านดูแลรับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.84, 3.52, 3.74 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนท่านมีอิสระและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวท่านเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ปัจจัยจูงใจด้านก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงานทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ถ้าหากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะทำให้ท่านมีความขยันและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และการได้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนจะสร้างความภูมิใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่านมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.92 และ 4.32 ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม และงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94, 2.96 และ 3.09 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชา พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองและความสนิทสนมแก่ท่าน หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ท่านได้ และท่านยอมรับในความสามารถและให้ความนับถือแก่หัวหน้างานของท่าน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.54 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนในเรื่องหัวหน้างานให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ ท่าน หัวหน้างานมีความยุติธรรมให้แก่ท่าน และหัวหน้างานแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.25 และ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงานโดยการให้คำแนะนำหรืออธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ การได้เห็นผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ท่านอยากปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่ท่านประสานงานหรือทำงานร่วมด้วย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.59, 3.66, 3.59, 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่บริษัทฯจัดให้ในปัจจุบัน เช่น รถรับ-ส่ง, ศูนย์พยาบาล, ทุนการศึกษา

เป็นต้น สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านต้องการทำงานกับบริษัทต่อไปท่านพอใจ
 ต่องานที่ทำอยู่ เพราะสามารถสร้างความมั่นคงทางอาชีพและรายได้แก่ท่าน และท่านรู้สึกว่าคุณ
 เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางาน และทำผลประโยชน์ให้แก่บริษัท พนักงานมีความคิดเห็นใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.74, 3.52 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนในเรื่อง ท่านพึงพอใจ
 ในภาพรวมด้านต่างๆที่เกี่ยวกับบริษัท เช่น รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เป็น
 ต้น พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
 พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน
 ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน และพบว่า
 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4.	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5.	พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6.	พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
7.	พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยการจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุม เมตตารัตน์ (2536) พบว่าบุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิสำเนา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ เกิดผล (2546:134) พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาสูงสุด และขนาดของทีมงานที่ต่างกัน มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่ต่างกัน

ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศ (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชี พบว่าอายุ การศึกษา และสถานภาพ ประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546:72) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จันทนา หงส์ลดาสุวรรณ (2545:73) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง มีความทะเยอทะยานในการทำงาน ต้องการความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ต้องการชื่อเสียง ต้องการความรับผิดชอบในงานที่สูงกว่าพนักงานในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศ (2546:94) ที่พบว่าพนักงานในระดับบริหารและระดับพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

2. ปัจจัยการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด มากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความเห็นด้วยในระดับมาก การทำงานของพนักงานในบริษัทจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีสิ่งจูงใจให้แก่พนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่พนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และตัดสินใจงานบางอย่างเองแล้ว หากพนักงานได้รับในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสมแล้ว พนักงานจะเกิดความภูมิใจ และมีความรู้ในสิ่งที่ได้รับและหากพนักงานมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับ ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะโดยพื้นฐานจิตใจของคนทุกคนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นพวกเขาเหล่านั้นจึงพยายามที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ ดังที่ McClelland

(อ้างใน อารี 2531:26) ที่กล่าวไว้ว่า คนจะมีความต้องการได้รับความสำเร็จสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่ากับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลว ขอบงานที่ทำหาย ตั้งเป้าหมายให้กับตนเองสูงกล้าที่จะเสี่ยง ชอบให้ออกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันทีที่เป็นคนไม่ชอบอยู่หนึ่ง ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ชอบทำงานหนัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยก่อให้เกิดผลดีต่อบริษัท

3. ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการบังคับบัญชา โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวเสริมหรือเป็นตัวสร้างจิตวิทยาและเป็น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน หากพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้กับชีวิตการทำงาน of พนักงานประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัชต์ มหัทธนะทวี อ้างอิงใน ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546:102) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากแรงจูงใจหรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและกำหนดให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถใช้เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนพบว่าอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ

(Motivation factor หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการก่อสร้างความพอใจในการทำงาน (job satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่วนปัจจัยคำจูน (Maintenance หรือ Hygiene factor) ได้แก่ ปัจจัยการดำรงรักษา ปัจจัยสุขอนามัย หรือ ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) เป็นองค์ประกอบภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

สอดคล้องกับการวิจัยของ พิศมัย เชื้อมีแรง (2543:121) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี มีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ Randall (1975 : 21-A) พบว่า ปัจจัยจูงใจจะส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำหาย และการยอมรับนับถือ

และปัจจัยคำจูนจะส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านปัจจัยการจูงใจและปัจจัยคำจูนโดยรวมในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงกระตุ้นในด้านความสำเร็จของงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตนเองมอบหมายความรับผิดชอบเรื่องงานแก่พนักงานตามความเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการตัดสินใจตลอดจนแก้ปัญหาด้วยตัวพนักงานเองด้วยเนื่องจากพนักงานแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถต่างกันไป การเปิดโอกาสและเพิ่มบทบาทให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีการระดมกำลังความคิดร่วมกันในการแก้ปัญหาจะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้เร็วขึ้น โดยสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผ่านหัวหน้างาน เนื่องจากการทำงานงานจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้นั้น หัวหน้างานจะต้องให้ความรู้และสอนงานแก่พนักงาน นอกจากนี้หัวหน้างานและพนักงานควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเพื่อนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จ

2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานมีความรู้และการศึกษาที่แตกต่างกัน บริษัทควรมีการฝึกอบรม หรือ จัดสัมมนาความรู้ในด้านการงานหรือการประสานงานร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับ การศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันปัญหาความเหลื่อมล้ำทางทางด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองต้องกระทำอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อขึ้นงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

4. บริษัทควรมีนโยบายหรือสร้างการกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการทำงาน เช่น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น พนักงานตัวอย่างที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลานานและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานหรือพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นเวลานาน รู้สึกภูมิใจ และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองยังมีความสำคัญ และรู้สึกว่าบริษัทยังต้องการให้ทำงานอยู่ตลอดไป

5. ผู้บริหารควรพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่อง ผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน หรือศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียว โดยควรมีนโยบายในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกันมาก และควรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการหรือข้อเสนอแนะของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานกับบริษัทและยอมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับบริษัทเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของงานนั่นเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษารoundต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์กรอื่น เพื่อนำผลจากการศึกษามาเปรียบเทียบกับ
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน ความผูกพัน และโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้นๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปูนทรายแคนโดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจอื่นๆ นอกจากทฤษฎีของ Herzberg เพื่อดูว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. ศึกษาเรื่องเดิมแต่เพิ่มตัวแปรอิสระ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน หรือผลสะท้อนของงาน เพื่อให้ได้รายละเอียดและข้อมูลที่ถูกต้อง นำเชื่อถือ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- จันทนา หงส์ลดาสุวรรณ (2545). *ความพึงพอใจของพนักงานขายที่มีต่อการทำงานในบริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชาโรณี เชาวนศิลป์. (2540) *ผู้บริหารกับงานวิจัยของบรรณารักษ์ บรรณารักษศาสตร์ มข.*
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในกลางไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเธอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด)* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดูลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-การบริหาร* กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิตรยนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ปทุม เมตตาพันธ์. (2536). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่* กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม(เกริก). ถ่ายเอกสาร
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิชัย แหวนเพชร. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- วิเชียร เกดสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยา ดำนระกุล. (2546) *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิเทียน นิลดำ. (2547). *วารสารบรรณทัศน์ไทย ปีที่ 14 ฉบับที่ 53 มกราคม-มีนาคม 2547*

- วิภาดา กุปदानนท์ (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี :
เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมบูรณ์ พงษ์พลสุข. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในสังกัดเขต 3 ภาคกลาง 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประกอบอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร*
- อัศวินทร์ พาพเสวด. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- Herzberg, F. and others. (1959) *The Motivation to work*. New York : John Wiley and sons.
- Randall, Charles May. (1997, July). "Job Satisfaction of Chief Administrative Officers
of Teacher Education Program", *Dissertation Abstracts International*.
48(1) : 21-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๕๔๕

วันที่ ๑๗ มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจิตตา ยุติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์ แคน จำกัด” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ อาจารย์จิตอุษา ชันทอง และ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์ แคน จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวจิตตา ยุติ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเคชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ศธ 0519.12/5๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บจก. พุนทรัพย์แคน จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจิตตา บุติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด” โดยมี อาจารย์ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของบริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจิตตา บุติ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-8340376

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบสอบถาม

เลขที่

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามให้ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โดยคำตอบของท่านทั้งหมดจะถือเป็นความลับ)

- คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนให้ครบทุกข้อ
- ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์(ข้อมูลส่วนตัว) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคลากรเองที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน
- ตอนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยทางอ้อมที่จะเป็นผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ได้แก่ การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความมั่นคง ในการทำงาน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจิตตา ยุติ

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

☐

31-40 ปี

☐

21-30 ปี

☐

มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน

☐

ประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย

☐

ปวส-ปวช-อนุปริญญา

☐

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. สถานภาพ

☐

โสด

☐

สมรส

☐

ม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

☐

6,001-9,000 บาท

☐

9,001-12,000 บาท

☐

12,001-15,000 บาท

☐

ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

☐

พนักงานทั่วไปในส่วนสำนักงาน

☐

พนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน

☐

ผู้มีตำแหน่ง (เทียบเท่าผู้มีตำแหน่ง/ผช.หัวหน้างาน/หัวหน้างาน

ผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการประจำแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ)

7. ประสบการณ์การทำงานที่บริษัทฯ

☐

2-3 ปี

☐

7-9 ปี

☐

4-6 ปี

☐

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ

ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ					
1.2 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้					
1.3 ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง					
1.4 ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงานในหน่วยงานของท่าน					
1.5 ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
1.6 ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักการทำงานของตนเอง หากให้งานมีผลสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม					
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
2.1 งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					
2.2 งานของท่านมีความแปลกใหม่ และทำให้ท่านต้องศึกษาและพัฒนาหลักการทำงานนั้นๆจนสำเร็จ					
2.3 งานของท่านเป็นงานที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน					
2.4 งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.5 หากท่านเข้าใจในจุดประสงค์ของงานนั้นๆ ท่านจะสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
2.6 ท่านมีความพอใจและรู้สึกดีต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3. ความรับผิดชอบ					
3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทอย่างมาก					
3.2 ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ท่านทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ แก่ตัวท่านเอง					
3.4 ท่านมีอิสระและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวท่านเองได้					
3.5 ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน					
3.6 ท่านสามารถทำงานที่ท่านดูแลรับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม					
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
4.1 การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือคู่มือการทำงานทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
4.2 ท่านได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม					
4.3 ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
4.4 งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน					
4.5 ถ้าหากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะทำให้ท่านมีความขยันและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น					
4.6 การได้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนจะสร้างความภูมิใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่านมากขึ้น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยคำจูน

ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน จากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ปัจจัยคำจูน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5. การบังคับบัญชา					
5.1 หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองและความสนิทสนมแก่ท่าน					
5.2 หัวหน้างานให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
5.3 หัวหน้างานมีความยุติธรรมให้แก่ท่าน					
5.4 หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ท่านได้					
5.5 หัวหน้างานแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ					
5.6 ท่านยอมรับในความสามารถและให้ความนับถือแก่หัวหน้างานของท่าน					
6. ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน					
6.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง					
6.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงานโดยการให้คำแนะนำหรืออธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ					
6.3 ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
6.4 ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่					
6.5 การได้เห็นผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ท่านอยากปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ					
6.6 ท่านชื่นชมและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่ท่านประสานงานหรือทำงานร่วมกับ					

ปัจจัยด้าน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
7. ความมั่นคงในงาน					
7.1 ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่บริษัทฯจัดให้ในปัจจุบัน เช่น รกรับ-ส่ง, ศูนย์พยาบาล, ทุนการศึกษา เป็นต้น					
7.2 สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านต้องการทำงานกับบริษัทฯต่อไป					
7.3 ท่านพอใจต่องานที่ทำอยู่ เพราะสามารถสร้างความมั่นคงทางอาชีพและรายได้แก่ท่าน					
7.4 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางาน และทำท่าผลประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ					
7.5 ท่านพึงพอใจในภาพรวมด้านต่างๆที่เกี่ยวกับบริษัท เช่น รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เป็นต้น					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวจิตดา ยุติ
วันเดือนปีเกิด	1 มกราคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	จ.สมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	132 หมู่ 5 ต.บางจะเกร็ง อ.เมืองฯ จ. สมุทรสงคราม
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เลขานุการ บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด จ.สมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ