

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด¹

Motivation Factors Affecting the Performance Effectiveness

of Employees at G.M.E. Co., Ltd.

จิรัชยา มั่นเหมาะ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด จำนวน 122 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงมีอิทธิพลและความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน / พนักงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Motivation Factors Affecting the Performance Effectiveness of Employees at G.M.E. Co., Ltd. The study aimed to investigate the factors that motivate employees and their impact on job performance at G.M.E. Co., Ltd. The research objectives were as follows: 1. To study the overall job performance of employees at G.M.E. Co., Ltd. 2. To examine the motivating factors affecting the job performance of employees at G.M.E. Co., Ltd. 3. To analyze the influential motivating factors that significantly affect employee job performance at G.M.E. Co., Ltd. The research was conducted as a quantitative study using a survey as the data collection tool. The sample group consisted of 122 employees from G.M.E. Co., Ltd. Statistical analysis was performed using percentages, means, standard deviations, hypothesis testing, and inferential statistics. Multiple regression analysis was used to report the findings. The research revealed the following results: 1. The overall job performance of employees at G.M.E. Co., Ltd. was found to be at a high level. Specifically, the aspect of goal achievement exhibited the highest level of performance. 2. Motivating factors influencing employee job performance were found to be at a high level. Notably, the aspect of responsibility showed a high level of motivation. 3. The motivating factors had a statistically significant positive relationship with employee job performance at G.M.E. Co., Ltd. (at the .05 significance level). There were five key aspects that demonstrated this significant relationship: personal abilities and skills, clarity of roles and acceptance of roles, job characteristics, responsibility, and stability, and their impact on employee job performance.

Keywords: Motivation Factors , Performance Effectiveness , Employees.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ปัจจุบันในภาคส่วนธุรกิจการรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก มีเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาบริษัทให้มีความพร้อมในการดำเนินธุรกิจในสถานะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง บริษัทจะต้องมีการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย แผนงาน ระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมา มีประสิทธิผลสูงสุด และเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บริษัทเกิดความน่าเชื่อถือ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท

การพัฒนาบริษัทให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่บริษัทได้กำหนดและตั้งเป้าหมายเอาไว้ จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการดำเนินกิจการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่ระดับผู้บริหารมายังระดับปฏิบัติการ และกระบวนการบริหารทุกระดับที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากส่วนต่างๆ

ของบริษัท ไม่ว่าจะเป็น ส่วนของการเงินและการบัญชี ส่วนของจัดซื้อ ส่วนของทรัพยากรบุคคล ส่วนของการปฏิบัติการ ซึ่งในแต่ละส่วนมีหน้าที่การดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการเข้าถึงพนักงาน การเข้าใจพฤติกรรมการทำงานภายในบริษัท ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัท คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท ซึ่งหากบริษัทมีพนักงานที่มีปริมาณมากเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีความเป็นระบบ จะส่งผลให้องค์การมีโอกาสที่จะดำเนินกิจการงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเรียบง่าย และรวดเร็ว ตรงตามระยะเวลาที่ถูกกำหนดเอาไว้ ดังนั้นความสำเร็จของบริษัทที่จะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนจะขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในบริษัทที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ประกอบกิจการรับเหมาติดตั้งงานระบบประกอบอาคารสำหรับโครงการต่าง ๆ โดยทีมงานวิศวกรและบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงในการติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จ และเป็นที่ยังพอใจทั้งผู้บริหารโครงการและเจ้าของโครงการ โดยทีมงานบริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธะสัญญา เน้นคุณภาพทางด้านวิศวกรรม ให้สำเร็จตามแผนงานของโครงการจากโครงการต่างๆ ที่ผ่านมาจากบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ได้ดำเนินการติดตั้งงานระบบประกอบอาคาร ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่โครงการได้กำหนดเอาไว้ และมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น 1. โครงการก่อสร้าง Impact Muangthong Thani มูลค่าโครงการ 13,002,000 บาท ระยะเวลาในการก่อสร้าง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2548 ถึง 31 ธันวาคม 2550 2. โครงการ Project Marriott Executive Apartment Sathorn มูลค่าโครงการ 135,000,000 บาท ระยะเวลาในการก่อสร้าง 25 มิถุนายน 2550 ถึง 31 ธันวาคม 2551 3. โครงการ Yunomori Onsen & Spa Bangkok (Japanese style Onsen) มูลค่าโครงการ 30,000,000 บาท ระยะเวลาในการก่อสร้าง มกราคม 2555 ถึง สิงหาคม 2555 4. โครงการ The Leaf Condo มูลค่าโครงการ 30,000,000 บาท ระยะเวลาในการก่อสร้าง มีนาคม 2554 ถึง มีนาคม 2556 จากตัวอย่างโครงการที่กล่าวมา บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้จากทางโครงการ บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด มีเป้าหมายในการพัฒนาประสิทธิผลของบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ให้มีประสิทธิผลมากขึ้นเรื่อยๆ สร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับลูกค้าที่จะเข้ามาใช้บริการในอนาคต

การที่บริษัทสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทได้นั้น พนักงานภายในบริษัทมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่บริษัทได้รับมอบหมาย สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพ บริษัทจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อลดปัญหาการลาออกในระหว่างการปฏิบัติ และลดปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทางผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษากลับไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง นำพาองค์กรให้มีการเติบโตและมีความพร้อมต่อการแข่งขันทางธุรกิจในตลาดต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 2.1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ประกอบด้วย พนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด จำนวน 122 คน โดยผู้วิจัยจะทำการวิจัยจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

2.1.1. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

2.1.1.1. ความสามารถและทักษะของบุคคล

2.1.1.2. ความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท

2.1.1.3. ลักษณะของงาน

2.1.1.4. ความรับผิดชอบ

2.1.1.5. ความมั่นคง

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.2.1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

2.2.1.1. การบรรลุป่าหมาย

2.2.1.2. คุณภาพของงาน

2.2.1.3. การได้มาซึ่งทรัพยากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

โดยลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถามจำนวน 40 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
1. การบรรลุป่าหมาย	.808	5
2. คุณภาพของงาน	.826	5
3. การได้มาซึ่งทรัพยากร	.821	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ความสามารถและทักษะของบุคคล	.806	5
2. ความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท	.867	5
3. ลักษณะของงาน	.839	5
4. ความรับผิดชอบ	.768	5
5. ความมั่นคง	.866	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ไปทำการแจกให้กับพนักงานตามแผนกต่างๆ ของบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด โดยตรง เพื่อทำการสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ในระหว่างเดือน พฤษภาคม 2566 จำนวน 122 คน

5.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด 6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1. การวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3. วิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่าๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม

ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้น แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1. การศึกษาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ของกลุ่มตัวอย่าง 122 คน สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด จำนวน 122 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001- 35,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท ด้านความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด

ด้านการบรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคง มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท และด้านความมั่นคง มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท และด้านความมั่นคง มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

และทดสอบความสัมพันธ์ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทุกด้าน สรุปได้ว่า ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทและการได้รับการยอมรับในบทบาท ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ในภาพรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .833$, $\text{Sig.} = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอยู่เสมอ เช่นการอบรมความปลอดภัย การอบรมหลักสูตรการติดตั้งต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท ทำให้พนักงานมีความรู้

ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งการที่บริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงาน จะช่วยทำให้พนักงานรับผิดชอบในงานที่ตนได้ปฏิบัติ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตัวพนักงานอยู่เสมอ เนื่องจากมีความรู้มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2.1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2. การศึกษาครั้งนี้ วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด เพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมภาพรวมในการปฏิบัติงานภายในบริษัทได้ ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2.3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

3 ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานรู้จักติดตามผลการปฏิบัติงานของตน และมีการอัปเดตข้อมูลการปฏิบัติงานของตัวพนักงานอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานท่านอื่นที่ต้องมาทำงานต่อหรือทำงานแทนสามารถปฏิบัติงานได้ทันที และลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทได้มากยิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1. ควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด เพื่อให้เกิดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในบริษัทเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4.2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จี.เอ็ม.อี จำกัด วิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนประชากรกลุ่มตัวอย่างในบริษัทอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบ

4.3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข
สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาการศภาพผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูหญิง หลิน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพล ประคณศึกษาพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยี
สารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล, สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศเพื่อการจัดการคณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญชนก พรหมมณี. (2556). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายค้าส่ง สำนักบริหารการตลาด
และการขาย องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (สกสค.). สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ไพรัตน์ รอดทอง. (2547). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี, สาขาวิชาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐพล ศรีกัตตัญญู. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารทาสเข้าสู่รัชดาภิเษก. สารนิพนธ์ บช.ม.(การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวิษณุ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารงานส่วนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและ
สาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี
- อภิขญา ศักดิ์ศรีพย์ค์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานชาวไทยใน
อุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

อภิษฐ์ จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อารีรัตน์ แดงเที่ยง และ ดร.ภัครดา ฉายอรุณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Campbell, J.P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. New perspective on Organizational effectiveness. Jossey – Bass Inc., Publishers California.

Etzioni, A. (1967). Modern organization. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Gross, B. M. (1972). What are your organization's objective? A general system approach to planning. Human Relations, 18(8), 195-215.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.

Hoy.; & Miskle. (1991). Educational Administration: Theory, Research and Practice. New York: Auckland McGraw-Hill.

Likert, R. A. (1961). New patterns of management. New York: McGraw Hill.

Porter, L. and Lawler, E. (1968). Managerial Attitude and Performance, Home- Wood, Ill: Richard D

Robbins, S. P. (1990). Organization Theory: Structure, Design, and Applications (3 edition). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Steers, R. M., Ungson, G. R. & Mowday, R. T. (1985) Managing effective organization: introduction. Boston: Kent.