



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conferenceความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัดThe Relationship Between Motivation to Work with the Efficiency Performance of official
of Employees at Metro Machinery Co.,Ltd.ประพนธ์ รัชมีรัตน์ (Praphon Russmeerat)¹ ภาวิน ชินะโชติ (Pavin Chinachoti)²ภูริพัฒน์ ชาญกิจ (Puripat Charnkit)³

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด (3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานของบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท
เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช tipaporn2909@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pavinstou@gmail.com

³ อาจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช puripat.cha@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

This study was intended to (1) the study of motivation levels on the performance of employees, Metro machinery Co., Ltd. (2) to study the performance level of the employee's performance Metro machinery Co.,Ltd. (3) to compare the performance of the work by personal's employee privacy Metro machinery Co.,Ltd. (4) to study the relationship of motivation with the performance of the employee's Metro machinery Co.,Ltd. Sample as an employee of the company. Metro machinery Co., Ltd. which located at Bangkok head office staff and management positions from number 140 people determine the sample size using a table of Krejcie and Morgan had a sample number of 103 people doing simple sampling. The data was collected by using a questionnaire and was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test and Pearson's correlation coefficient.

The study found that (1) overall the motivation that affect the performance of the employee was moderate (2) overall the performance of employees was a very effective level (3) employees with different personal factors had the same level of work efficiency at 0.05 statistical significance; (4) motivation factor to overall performance are correlated to the performance in the same direction, with the correlation coefficient (r) low significance level 0.01

Keywords: Motivation levels, The performance of employees, Metro Machinery Co., Ltd.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน หลายภาคส่วนมีผลประโยชน์ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ เงินลงทุนในภาคอุตสาหกรรมโดยทั่วไปปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีอุตสาหกรรมบางกลุ่มที่กำลังปรับตัวสูงขึ้น จากการที่รัฐบาลได้ลงนามอนุมัติเมกะโปรเจกต์ต่างๆ ซึ่งเป็นเม็ดเงินมหาศาลที่จะกลับมากระตุ้นเศรษฐกิจไทย ในส่วนของอุตสาหกรรมเหล่านี้ คือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง, อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และพลังงาน โดยอุตสาหกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ และการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประเทศไทย ตลอดจนการพัฒนาในด้านแหล่งพลังงาน(ประชาชาติธุรกิจ,2561) เช่นเหมืองลิกไนต์ทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับผลิตเชื้อเพลิงแข็ง (Solid Fuel) สำหรับป้อนโรงไฟฟ้า และโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องคือ เครื่องจักรกลหนักชนิดต่างๆและขนาดต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดจำหน่ายเครื่องจักรกลหนัก และให้บริการหลังการขาย จึงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเติบโตต่อไปในอนาคตข้างหน้า เนื่องจากประเทศไทยมีความต้องการความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านที่อยู่อาศัย การมีแหล่งน้ำที่เพียงพอสำหรับการเกษตรกรรม การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ทัดเทียมนานาชาติโดยเฉพะอย่างยิ่งความต้องการด้านพลังงานของประชากรในประเทศที่มีแต่อัตราที่เพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของครัวเรือน และในงานอุตสาหกรรม

ภาพรวมตลาดรถชุดในประเทศไทยในปี 2561 มีปริมาณ 3,200 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาที่มีปริมาณ 2,800 คัน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ ภัยแล้ง ที่ทำให้รถชุดตกเป็นที่ต้องการ นอกจากนั้นแล้วโครงการของภาครัฐที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างไม่ว่าจะเป็น รถไฟฟ้า รถไฟรางคู่ การขยายสนามบิน ท่าเรือ หรือแม้แต่โครงการจัดการน้ำ ล้วนมีผลทำให้ตลาดมีการเติบโต(ประชาชาติธุรกิจ, 2561)

จากแนวโน้มการเจริญเติบโตของตลาดเครื่องจักรกลหนักข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจเครื่องจักรกลหนักจะสามารถเจริญเติบโตและมียอดขายเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจของบรรดาองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเครื่องจักรกลหนักมาเป็นเวลานาน หรือองค์กรใหม่ๆที่กำลังก้าวเข้ามาเพื่อดำเนินธุรกิจเครื่องจักรกลหนักในตลาดประเทศไทย ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถมีประสิทธิภาพในการดำเนินการเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ย่อมส่งผลต่อผลประโยชน์และโอกาสทางธุรกิจเป็นอย่างมาก

องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยหลายๆปัจจัย เช่น ความรู้ความสามารถของพนักงาน, การบริหารงานบุคคล, การบังคับบัญชา, การให้พนักงานมีส่วนร่วม, การให้รางวัล องค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานที่ทำ ก็จะสามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของงานและขององค์กร

การทำงานที่พนักงานแสดงศักยภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานออกมาอย่างเต็มที่ สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน หรือ บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานได้ ซึ่งมีทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจ กล่าวไว้หลายทฤษฎี เช่นทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ,ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H.Maslow. 1954:P. 80 - 106)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

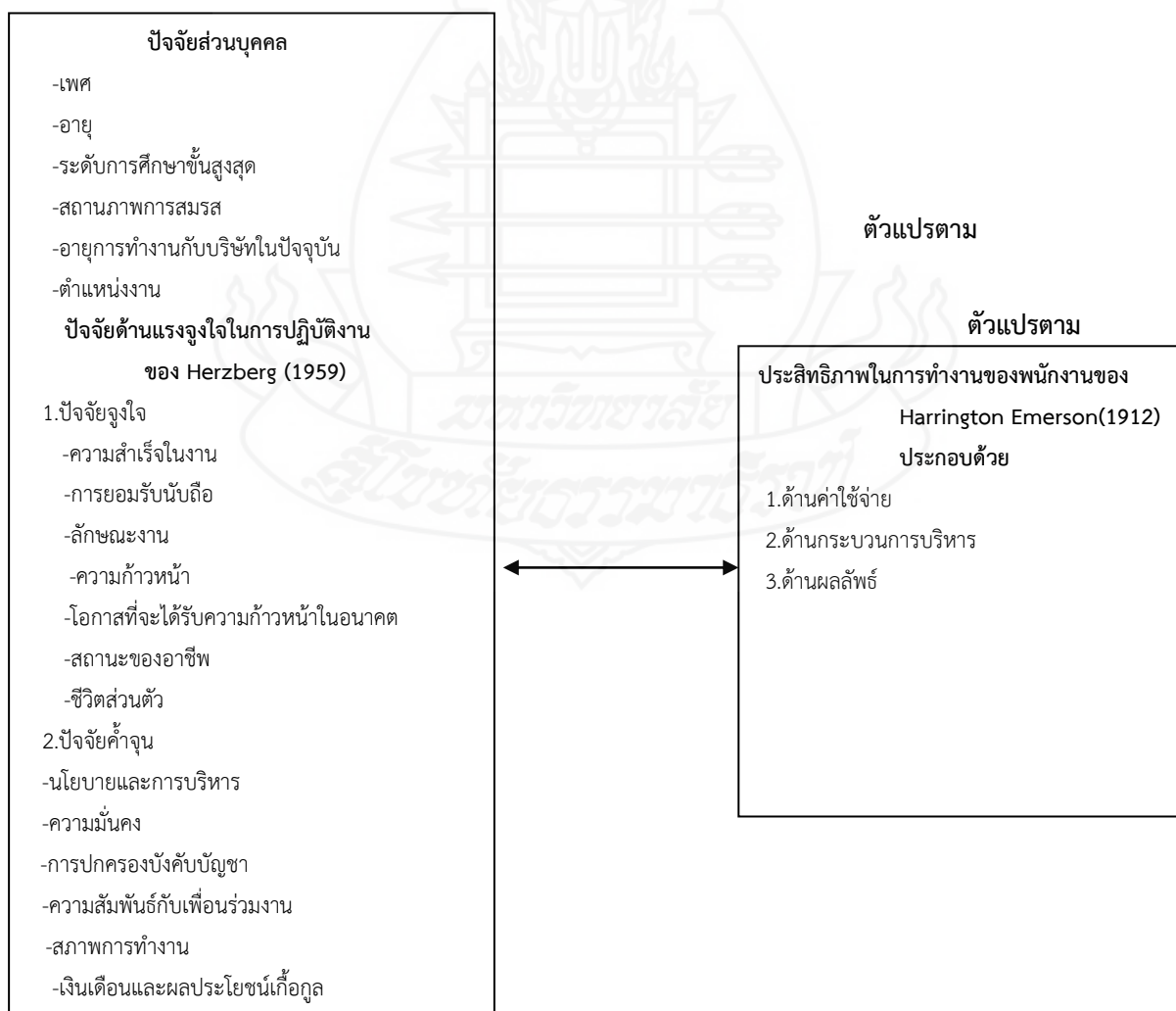
The 8th STOU National Research Conference

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด บนพื้นฐานของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะมีประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารของบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด สามารถพิจารณากำหนดแผนงาน และการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด

กรอบการวิจัย





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่น เพิ่มสวัสดิการ, การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

2 นำข้อมูลไปใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่พนักงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือนำไปใช้เป็นพื้นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ของบริษัท

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ใช้วิธีการศึกษาแบบงานวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research)
2. เก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)
3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- α) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ได้
4. ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานของบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ตั้งแต่ตำแหน่งพนักงาน และผู้บริหารจำนวน 140 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 103 ตัวอย่าง
5. ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบจำนวนทั้งสิ้น 103 ชุด
7. ประมวลผลข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

1.1 ความหมายการจูงใจ

กัลยา ยศคำลือ(2553 ;น. 27) แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า to move หรือ การผลักดันให้เคลื่อนไหว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอก ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) อีกทั้งแรงจูงใจยังมีลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกง่ายๆ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H. Maslow. 1954: P. 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ, ไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพที่ 1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (น.120). โดย เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.

1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

1.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) โดย Alderfer, Clayton P. (1969) เป็น ทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ คล้ายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ชั้น:

1.3.1 ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) เช่น การได้รับเงินเดือน, การมีงานที่มั่นคง, สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานปลอดภัย, และ มีสวัสดิการดูแลสุขภาพ.

1.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ เช่น เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน และ ครอบครัว.

1.3.3 ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการงานที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในองค์กร และได้ความสำเร็จในชีวิต.

ทฤษฎีนี้ระบุว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการจะพัฒนาไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป แต่ถ้าความต้องการขั้นต่อไปไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะถอยความต้องการลงมา.

1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมกคิลแลนด (McClelland's Need Theory)

การเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ การหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคิลแลนด (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ

1.4.2 ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

1.4.3 ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

แมกคิลแลนด เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด

1.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

Herzberg , Mausner and Snyderman (1959 ; P. 110 – 111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน โดยได้ทำวิจัยด้วยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวนทั้งสิ้น 200 คน จากบริษัท 9 แห่ง ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาข้อสรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงานในแบบใดที่จะทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยยอนามัย โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Herzberg et al. (1959 อ้างในธงชัย สมบูรณ์, 2549; น. 287-291) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1.5.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การ ยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดูแล ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.5.2 ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัยหมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีใน ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอก ตัวบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทน จากการทำงาน ของบุคคลในหน่วยงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงโอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การ ที่บุคคลสามารถ ทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

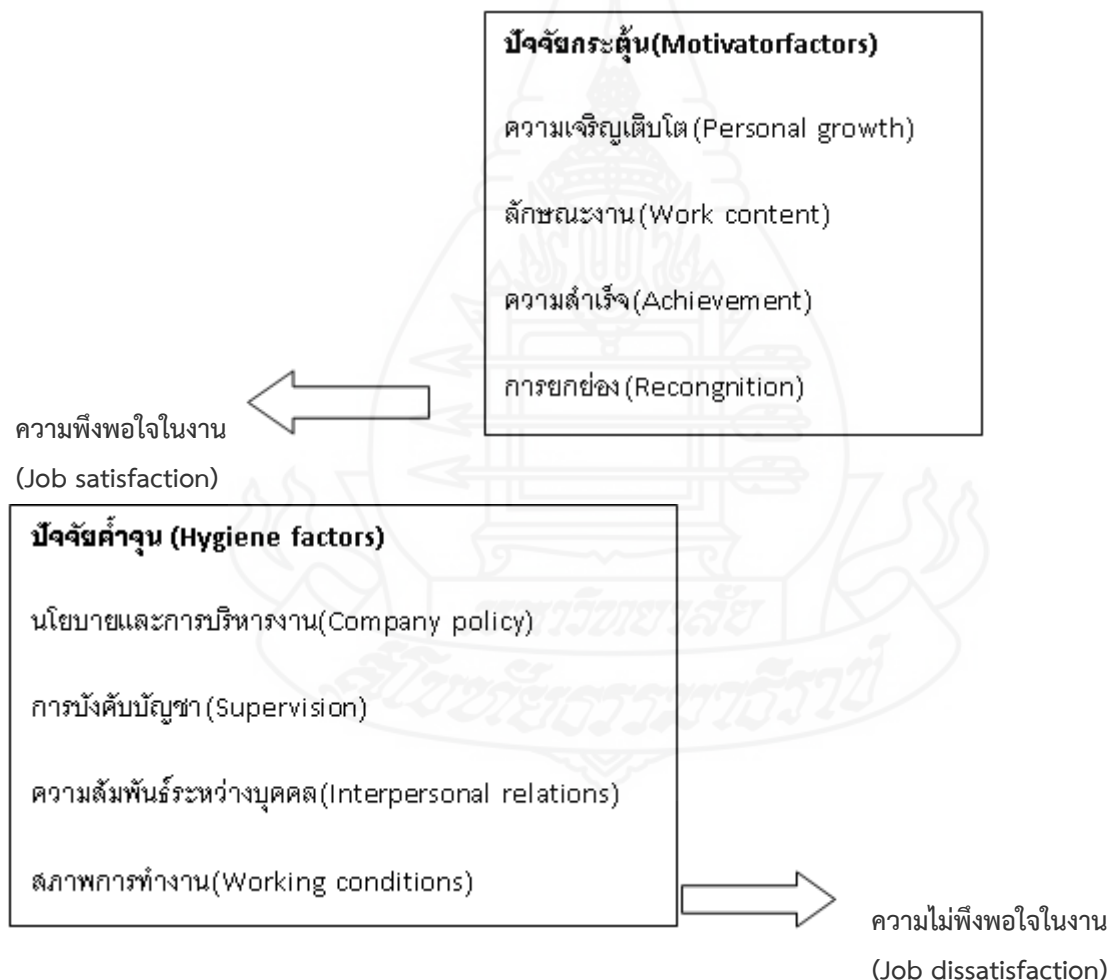
5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์กร การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ
- 7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานใน หน้าที่ของเขา
- 8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ ทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
- 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินการ หรือความยุติธรรมในการบริหาร
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และสามารถนำมาแสดง ประกอบให้ชัดเจนได้โดยการนำเสนอผ่านทางแผนภูมินี้



ภาพที่ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต่ำจน
ที่มา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์(น.340),โดย เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง. 2550.สมุทรปราการ: เดชมลอฟเซ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะ รักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัย ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัย สุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงาน ลงมาจนถึงระดับ ศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียง ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีไฮเออร์เชเบอร์ก จึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจ เขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

1.6 แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ต้องการให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สิ่งที่สามารถให้เกิดการทำงานดังกล่าวเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในงาน (Job Motivation) เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล นั้น หัวใจที่สำคัญที่สุดก็คือ ต้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องรู้จักหาวิธีการจูงใจ ลูกน้องที่มีความต้องการสูง ต้องมีบทบาทที่สร้างสรรค์ที่เหมาะสมที่จะสร้างความพึงพอใจต่อ ความต้องการของลูกน้องและในขณะเดียวกันต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งหรือปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ทฤษฎีแนวคิดหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556: น.7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย สามารถเพิ่มพูน คุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

Herbert A. Simon (1960; P. 80) ได้มีแนวคิดว่า งานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้ออกมา ฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต หรือที่ได้รับ

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจ ในผลงานที่ออกมา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ภายใต้การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550) กล่าวว่า การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น มีต้นทุนต่ำกว่าเนื่องจากใช้ทรัพยากรน้อยกว่าในการผลิตสินค้า สามารถส่งมอบหรือจำหน่ายสินค้าได้รวดเร็ว เนื่องจากเวลาในการพัฒนาและวิจัย ตลอดจนการผลิตและการส่งมอบรวดเร็วกว่า

จากความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.3 ทฤษฎีหลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์(2556) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ของ Harrington Emerson (1912) ไว้ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ 12 ประการของ ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาโดยสังเขปของแต่ละหัวข้อได้ดังนี้

2.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก่อนปฏิบัติภารกิจใดๆ ผู้ปฏิบัติจะต้องทราบจุดมุ่งหมายของภารกิจนั้นอย่างกระจ่าง

2.3.2 ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ในการทำงานผู้บริหารจะต้องสำรวจตรวจตราค้นหาปัญหาต่างๆในองค์กรด้วยการใช้หลักสามัญสำนึก

2.3.3 ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยินดี พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ เสาะหา เลือกรวมทีมงานให้คำปรึกษาที่ทรงประสิทธิภาพ

2.3.4 วินัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร วินัยเป็นข้อกำหนดที่ได้บัญญัติขึ้น บังคับให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

2.3.5 ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผลหนักแน่นเสมอ ผู้นำ ผู้บริหารที่เที่ยงธรรม มีความเมตตาอารี บริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เห็นแก่หน้า

2.3.6 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันและแน่นอน ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบเป็นข้อมูลใหม่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกหามาใช้ได้ทันทีและเก็บเอาไว้อย่างเดิม

2.3.7 มีความฉับไวในการจัดส่งสินค้า บริการ โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ในธุรกิจทั้งหลาย การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ทรงประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการทำงานนั้นๆ ให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดเสมอ

2.3.8 มีมาตรฐานและตารางเวลาที่แน่นอนชัดเจนสำหรับแต่ละหน้าที่งาน

2.3.9 สภาพแวดล้อมของงานต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้มีความสุข และอาจจะสนุกในการทำงาน จะทำให้ลดการสูญเสียได้มาก และสามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มพูนกำไร ขยายกิจการได้อย่างมากอีกด้วย

2.3.10 ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานของงานแต่ละงานที่เรียกว่า KPI : Key Performance Index เอาไว้อย่างชัดเจน

2.3.11 คำสั่งในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องระบุมาตรฐานที่พึงประสงค์เอาไว้อย่างชัดเจน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

2.3.12 การให้บำเหน็จรางวัล เป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์เสมอ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง แนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการและประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.40 โดยมีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 34.95 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.25 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.05 มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 38.83 และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน ร้อยละ 50.49

2. ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.70$) และปัจจัยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.91$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.76	มาก
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.43	0.63	มาก
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.43	0.63	มาก
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.55	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	2.59	0.86	น้อย
6. ปัจจัยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.47	0.91	น้อย
7. ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ	2.93	0.75	ปานกลาง
8. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	0.41	ปานกลาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยค่าจ้าง			
9. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริการ	2.60	0.87	น้อย
10. ปัจจัยด้านความมั่นคง	3.07	0.68	ปานกลาง
11. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.83	0.96	ปานกลาง
12. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.70	มาก
13. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.85	ปานกลาง
14. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.63	0.83	ปานกลาง
รวม	3.04	0.51	ปานกลาง

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.72$) ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.56$) และด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.56$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.51	0.56	มาก
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.53	0.72	มาก
3. ด้านผลลัพธ์	3.51	0.56	มาก
รวม	3.52	0.49	มาก

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด
จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ทุกปัจจัยได้แก่ เพศ ,อายุ ,ระดับการศึกษา ,สถานภาพสมรส , อายุทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย(n=55)		หญิง(n=48)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.46	0.52	3.56	0.61	-0.93	0.356
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.45	0.77	3.62	0.66	-1.15	0.253
3. ด้านผลลัพธ์	3.44	0.54	3.60	0.57	-1.46	0.147
รวม	3.45	0.4764	3.5926	0.4928	-1.491	0.139

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
อายุ					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 25 ปี	3.17	0.14	0.649	0.585
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.59	0.57		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.48	0.48		
	มากกว่า 45 ปี	3.49	0.64		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.11	0.38	1.078	0.362
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.46	0.87		



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
อายุ					
3. ด้านผลลัพธ์	ระหว่าง 36-45 ปี	3.46	0.64	1.050	0.374
	มากกว่า 45 ปี	3.69	0.64		
	ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	0.58		
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.55	0.49		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.62	0.49		
	มากกว่า 45 ปี	3.40	0.66		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.20	0.02	0.422	0.738
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.57	0.51		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.52	0.40		
	มากกว่า 45 ปี	3.52	0.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ระดับการศึกษา					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.70	0.497	0.610
	ระดับปริญญาตรี	3.54	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	0.49		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	0.73	0.482	0.619
	ระดับปริญญาตรี	3.59	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	1.01		



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ระดับการศึกษา					
3. ด้านผลลัพธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.71	1.841	0.164
	ระดับปริญญาตรี	3.49	0.52		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	0.42		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.65	0.746	0.477
	ระดับปริญญาตรี	3.54	0.42		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมนเนอร์ จำกัด
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
สถานภาพสมรส					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	โสด	3.55	0.51	0.147	0.864
	สมรส	3.49	0.59		
	หย่าร้าง	3.54	0.56		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	โสด	3.49	0.62	0.070	0.932
	สมรส	3.55	0.79		
	หย่าร้าง	3.56	0.27		
3. ด้านผลลัพธ์	โสด	3.51	0.48	0.459	0.633
	สมรส	3.49	0.62		
	หย่าร้าง	3.72	0.14		
รวม	โสด	3.52	0.44	0.110	0.896
	สมรส	3.51	0.53		
	หย่าร้าง	3.61	0.24		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำกัด
ตามอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	น้อยกว่า 3 ปี	3.54	0.54	0.175	0.913
	3-6 ปี	3.54	0.56		
	7-9 ปี	3.54	0.53		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.46	0.61		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	น้อยกว่า 3 ปี	3.48	0.66	2.194	0.094
	3-6 ปี	3.70	0.49		
	7-9 ปี	3.24	0.86		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.64	0.72		
3. ด้านผลลัพธ์	น้อยกว่า 3 ปี	3.48	0.55	0.244	0.866
	3-6 ปี	3.58	0.45		
	7-9 ปี	3.45	0.57		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.53	0.63		
รวม	น้อยกว่า 3 ปี	3.50	0.55	0.709	0.549
	3-6 ปี	3.61	0.42		
	7-9 ปี	3.41	0.42		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.54	0.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ตำแหน่งงาน					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.39	0.52	2.923	0.058
	หัวหน้างาน	3.57	0.62		
	ผู้จัดการ	3.79	0.46		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.54	0.61	0.521	0.595
	หัวหน้างาน	3.57	0.69		
	ผู้จัดการ	3.33	1.20		
3. ด้านผลลัพธ์	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.47	0.52	1.911	0.153
	หัวหน้างาน	3.47	0.63		
	ผู้จัดการ	3.81	0.39		
รวม	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.47	0.43	0.666	0.516
	หัวหน้างาน	3.54	0.56		
	ผู้จัดการ	3.64	0.48		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เมโทรแมชินเนอรี่ จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ	0.44	0.00	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน	0.32	0.01	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
รวม	0.40	0.00	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท
เมโทรแมชินเนอรี่ จำกัด พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี่ จำกัด พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี่ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ
รักนิภาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท ดุจิงเวล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจใน
งานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี่ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทร แมชินเนอรี่ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี คำมูล (2558)
ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของ
สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด โดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson
พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สิน และหนี้สินของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบบัญชีแสดง
รายการทรัพย์สินและหนี้สิน และการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรง
ตำแหน่งทางการเมือง ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอร์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอร์ จำกัด ที่มีเพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส, อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระดับปานกลาง บริษัทฯควรสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างในเอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 ; น.120) ในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา, ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจและการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ,ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้รูปแบบแรงจูงใจต่างๆให้เหมาะสมกับพนักงาน กลุ่มสถานการณ์ และโอกาส เช่น การประกาศยกย่องชมเชยแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน บริษัทฯสามารถส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมในลักษณะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน หรือมีการหมุนเวียนในพนักงานได้ทดลองทำงานในแผนกต่างๆกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน เพื่อดูว่าพนักงานมีความถนัดหรือเหมาะสมกับงานตำแหน่งใดๆในบริษัทได้บ้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

สามารถเสนอแนะโดยเจาะจงที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แจกแจงเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ

1) ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรมีระบบการประเมินผล แต่ควรใช้ระบบการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาความดีความชอบจากผลการประเมินของระบบ

2) โอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานสูงขึ้น ผู้บริหารควรวางแผนการทำงาน โดยเน้นการกระจายงานให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

3) ชีวิตส่วนตัว บริษัทควรเข้มงวดระเบียบการเข้า – ออก งาน และเน้นให้พนักงานวางแผนการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้งานเสร็จตามแผน

1.2 ด้านปัจจัยค่าจ้าง

1) การบังคับบัญชา การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะเกิดความชัดเจนในการทำงานของพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

2) ความมั่นคงปลอดภัย ฝ่ายบุคคลควรเพิ่มการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของบริษัทในแต่ละช่วงเวลา หรือแจ้งกิจกรรมต่างๆที่บริษัทได้มีส่วนร่วมในสังคมภายนอกเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน

3) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม (Team work)

1.3 ในด้านอายุงานและตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทควรพิจารณารับพนักงานใหม่ทดแทนพนักงานที่ลาออก ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงานมาก เพื่อป้องกัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างออกไป เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ,ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร เพื่อให้นักวิจัยมีความสมบูรณ์รอบด้านมากขึ้นไป

2.2 ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขเวลาที่จำกัด ส่งผลให้ข้อมูลไม่ครอบคลุมรอบด้านทุกกระบวนการ ในครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตลอดจนเพิ่มจำนวนประชากรให้ครอบคลุมพนักงานทั้งบริษัท จะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

เกรียงศักดิ์ เชื้อวียง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.

จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). ใน เอกสารประกอบการสอน ชุดวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

(Efficiency Development) สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี การศึกษา 2556 สืบค้นวันที่ 24 กรกฎาคม 2561

จาก <http://gallery.aru.ac.th/-manager/hr/pdf/EfficiencyDevelopment.pdf>

ฐานีย์ นานิล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด.

(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์, และฉัตยา เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพวรรณ ศิริสมภพ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออม

สินในสายกิจการสาขา 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ธีระวัฒน์ สารอาภรณ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล

จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

นนทบุรี

นันทา รัตพันธุ์. (2551). การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสิ่งจูงใจในการทำงานในธนาคารไทย

พาณิชย์ จำกัด(มหาชน) กรุงเทพฯ. (ภาคินพนธ์ ปริญญาพัฒนาศักยภาพมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

คณะพัฒนาศักยภาพ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- ประชาชาติธุรกิจ. (2561). จักรกลหนักดีได้รับเมกะโปรเจกต์” โคมัดสุ – สแกนเนีย” ทุ่มซิงค์ 1.5 หมื่นล้าน :สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-178657>
- ปราณี ประวิฬรพรมณ์และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ปิยรัตน์ จำปา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง. (การศึกษาปัญหาพิเศษ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ ลิ้มปัทม์และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด.
- รักษิณารณ สงเสริมศาสตร์. (2556) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รัชนี้ คำมูล. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ราณี อิลิชัยกุล. (2550). ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 7, น. 7-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัฒนา เจริญวิจิตร. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท เมโทรซอฟต์แวร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. กรุงเทพฯ: (การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิจิต นาวิมล. (2556). “ประสิทธิภาพในการทำงาน”. วารสารเกษตรบางพระ กรมพัฒนาที่ดิน. สืบค้นวันที่ 23 กรกฎาคม 2561 จาก http://www.ldd.go.th/WEB_PSD/knowledge/knowledge/2556/bt-bc/2/4.pdf.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้ (Tangible HR Strategy). กรุงเทพมหานคร: ส.ส.ท.
- ศุสิทธิ์ บัวชุม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว(ประเทศไทย) จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โศจิกันต์ จันทรมาศ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด(มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ เซ็นเตอร์.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- โสภณ ทองปาน. (2552). *คำบรรยายวิชาการวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other): สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- Alderfer, Clayton P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs". *Organizational Behavior and Human Performance*. 4 (2): 142-75 : สืบค้นจาก https://en.wikipedia.org/wiki/ERG_theory
- Harrington Emerson. (1912). *The twelve principles of efficiency*. New York, Engineering magazine: สืบค้นจาก https://en.wikiquote.org/wiki/Harrington_Emerson
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley. ISBN 0471373893 : สืบค้นจาก https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory
- Maslow, Abraham. *Motivation and personality*. Harper and Row New York, New York 1954 pg 92: สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์>
- Robert V. Krejcie, Daryle W. Morgan. *Education and Psychological Measurement* 1970,30,607-610: สืบค้นจาก <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>