ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Factors Affecting The Performance Of Thaitridymite Limited Employees

สิริกร ปะวะโก

SIRIKORN PAWAKO

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Factors Affecting The Performance Of Thaitridymite Limited Employees

สิริกร ปะวะโก

SIRIKORN PAWAKO

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ชื่อ นามสกุล นางสาวสิริกร ปะวะโก

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา ธำรงโชติ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

Thaiyaset P.

.....กรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

..... กรรมการ

(ดร.ณัฐชา ธำรงโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลิ่น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด
ชื่อ สกุล	นางสาวสิริกร ปะวะโก
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ,เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ทั้งหมด จำนวน 113 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด มีระดับรายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาท และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และด้านประสิทธิภาพขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

Independent Study Title	Factors Affecting the Performance of Thai Tridymite Limited Employees
Author	Miss. Sirikorn pawako
Degree Title	Master of Business Administration (M.B.A.)
Field of Study	Management
Academic Year	2016

Abstract

The study on factors affecting the performance of Thai Tridymite Limited employees was aimed to investigate their personal factors, incentive factors, teamwork behavior, work performance, motivation affecting the work efficiency, and behavior factors that affected the employees' performance. The population used in this study was 113 employees. The data analysis relied on the statistics including percentage, average, and standard deviation. The hypothesis testing applied multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis) at the 0.05 significance level.

The results showed that the employees working at Thai Tridymite Limited were mostly female between the ages of 30-40 years old with a bachelor's degree earning 10,000 - 20,000 Baht income in the average. They had been working for the company for lower than five years and had high-level motivation concerning job responsibility, work success, work progress, acceptability, salary income, management, interpersonal relationship, administration policy, work conditions, and work security. As a whole, the level teamwork behavioral factors was high including the team mission and goals, work assignments according to the delegation of duties, open communication, distributed leadership, and the joint decision. In terms of work performance, the level of personal performance and organization performance was considered high.

The hypothesis testing revealed factors motivating the work performance and teamwork behavior that affected the performance of the employees at the .0 5 level statistical significance. The incentive factors affecting performance included the nature of work, work progress, salary income, work conditions, and work security. Teamwork behavioral factors affected distributed leadership and joint decision.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร. ณัฐชา ธำรงโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร และ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี คณะกรรมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้แนวทางในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลทุก ๆ ท่าน ผู้ที่มีชื่อในบรรณานุกรม คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ เพื่อนๆ ผู้ร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ช่วยชี้แนะแนวทาง และบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบให้แก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ เพื่อน ๆ ปริญญาโทคณะบริหารธุรกิจ และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

สิริกร ปะวะโก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.7 นิยามคำศัพท์	8
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	26
2.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.6 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม	47
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กำหนดประชากร	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	61
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	69
4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	72
4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	81
4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	86
4.5 ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	88
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	100
5.2 อภิปรายผล	107
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	111
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	120
ภาคผนวก ข ประวัติบริษัท ไทยทริดไมท์ จำกัด	128
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	132

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	วิเคราะห์เครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ด้านแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	47
2.2	สังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม	48
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	60
4.1	ความถี่ ค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	72
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน	73
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	74
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน	74
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน	75
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	76
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	77
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา	77
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายในการบริหาร	79
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน	80
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง	80
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในภาพรวม	81
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	82
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	83
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	84
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	84
4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน	85
4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม	86
4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	87
4.22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.23	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน	89
4.24	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน	90
4.25	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ	92
4.26	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ	94
4.27	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	96
4.28	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ Stepwise ของตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ	97
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	104
5.2	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	106

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	7
2.1	องค์ประกอบของประสิทธิภาพ	31

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศส่วนหนึ่งต้องพึ่งพาธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises:SMEs) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ และในภูมิภาคอาเซียน (Asean) เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นธุรกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญต่าง ๆ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises:SMEs) จำนวนมากยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและนโยบายที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งเกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจได้สร้างความเดือดร้อนเสียหายต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพของระดับราคาสินค้า และบริการ มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่รายได้ของประชาชนเท่าเดิม ธุรกิจหลายๆ แห่งต้องประสบกับภาวะขาดทุน หรือล้มละลาย เพราะปรับตัวไม่ทัน สถานประกอบการที่ยังสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ ต่างต้องเร่งดำเนินการปรับตัวหรือค้นหากลยุทธ์ ตลอดจนวิธีที่ทำให้องค์การอยู่รอดได้ โดยมีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆทางการบริหารและการจัดการมาใช้ในองค์การอย่างเต็มรูปแบบ

จุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากมักจะมีที่มาจากธุรกิจในลักษณะครอบครัว ซึ่งมักขาดความรู้ในด้านการจัดการ หรือการบริหารงานที่มีระบบ ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ โดยอาศัยบุคคลหรือญาติพี่น้องมาช่วยงาน การบริหารในลักษณะนี้มีข้อดีในเรื่องการดูแลที่ทั่วถึงหากธุรกิจไม่ใหญ่นัก แต่เมื่อกิจการเริ่มขยายตัวหากไม่ปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีระบบอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เป็นบริษัทขนาดเล็กที่ก่อตั้งในประเทศไทยในปี 2538 เพื่อดำเนินธุรกิจโรงแต่งแร่ บดหินแร่ภูเขาไฟเพื่อใช้ในภาคการเกษตร และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ต่อมาในปี 2557 บริษัทได้ปรับโครงสร้างองค์กร เพิ่มสายการผลิตและช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ ปูนฉาบทั่วไปและฉาบอิฐมวลเบาภายใต้เครื่องหมายการค้า “TTM” ธุรกิจในลักษณะนี้มีการแข่งขันสูง ทั้งในเรื่องราคาขาย ต้นทุนของผลิตภัณฑ์ ค่าขนส่ง และปัจจัยด้านแรงงาน ซึ่งบริษัทฯได้ก้าวมาถึงจุดที่ต้องการขยายงานและปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อการแข่งขันทางธุรกิจ

การจัดการบริหารองค์กรในปัจจุบัน คำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถูกกล่าวถึงเสมอ ดังนั้นผู้บริหารในหลายองค์กรหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อันนำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยเป็นการลดต้นทุนทางการผลิต ลดระยะเวลาในการผลิตและการทำงาน การเร่งเพิ่มมูลค่าของสินค้า และบริการเพื่อให้สนองตอบต่อความพึงพอใจของลูกค้าให้มากที่สุด และรักษาลูกค้าไว้ได้ให้นานที่สุด ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา

นอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น นโยบายและรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมสามารถสนองตอบความต้องการของพนักงาน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ ทำให้ประสบปัญหาการหมุนเวียนเข้า-ออกของพนักงานและแรงงานในระดับสูงทั้งนี้เนื่องจากแรงงานและพนักงานที่มีฝีมือและมีความชำนาญสูงมักจะเคลื่อนย้ายไปสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่าด้วยเหตุผลในเรื่องของผลตอบแทนและโอกาสที่ดีกว่าในแง่ของความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้บริษัทฯมีต้นทุนและความเสียหายอันเกิดจากการต้องเร่งพัฒนาบุคคลากรใหม่เพื่อให้ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและมีความชำนาญพอเพียงอยู่ตลอดเวลา แม้ทางบริษัทฯ มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้โบนัส สวัสดิการประกันชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย แต่ทางบริษัทยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน และอีกประเด็นปัญหาหนึ่งที่บริษัทมักจะพบในปัจจุบันคือ เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานมีทั้งสำนักงานใหญ่และสาขา ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องสถานที่ ความคิด

ทัศนคติ และการสื่อสาร ทำให้การทำงานร่วมกันมีอุปสรรคหรือเกิดวามขัดแย้งในงานขึ้น ผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเน้นให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.2.6 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.3.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทน
- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านนโยบายในการบริหาร
- ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
- ด้านการมอบหมายงามตามบทบาทหน้าที่
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประกอบด้วย

- ประสิทธิภาพส่วนบุคคล
- ประสิทธิภาพขององค์การ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไทยทริดิไมท์จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันจำนวน 113 คน ข้อมูลพนักงาน แผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2559

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม – เมษายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เลขที่ 144-145 ชั้น 4 ซอย บรมราชชนนี 39 แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 และ โรงงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด สาขาสระบุรี เลขที่ 108/1 หมู่10 ตำบลสองคอน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.5.2 เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.5.3 เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.5.4 ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

1.5.5 เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

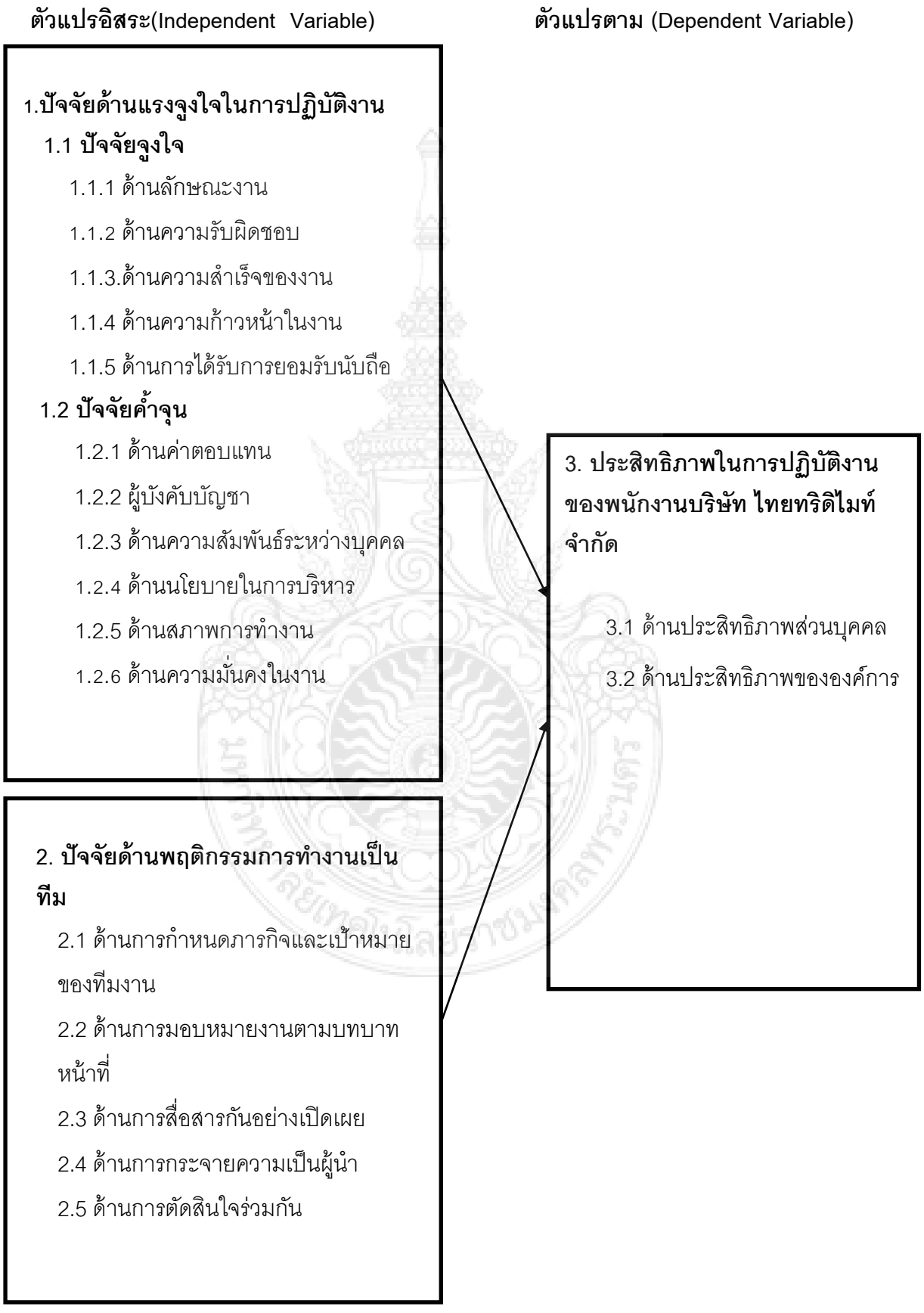
1.6.1 ตัวแปรอิสระ

1.6.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

1.6.1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

1.6.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพขององค์การ

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด หมายถึง นิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเป็นบริษัท จำกัด เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2538 เพื่อดำเนินกิจการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับปูนฉาบอิฐมวลเบา ปูนก่ออิฐมวลเบา และปูนฉาบทั่วไปภายใต้แบรนด์สินค้า TTM

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานให้กับ บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ และโรงงาน จังหวัดสระบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เกิดกำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้รับมอบหมายงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีลักษณะกระบวนการระบุไว้ชัดเจน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ไว้อย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบมีเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่บริษัทกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้ฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน และการได้รับความไว้วางในทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ

ค่าตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการทำงานระหว่างผู้บริหารหรือหัวหน้างานและพนักงานของบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้แก่ การมอบหมายงานที่ชัดเจนของหัวหน้างาน การให้คำแนะนำสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ความไว้วางใจ ความสามัคคี การสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาภายในบริษัท

นโยบายการบริหาร หมายถึง มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนให้พนักงานในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัดปฏิบัติตาม มีการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในแต่ละแผนกอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานในบริษัท

สภาพการทำงาน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด รวมทั้งความสะอาดและเป็นระเบียบของสถานที่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยที่ไม่คิดที่จะหางานใหม่หรือเปลี่ยนหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ตลอดจนความมั่นคงของบริษัท

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงาน โดยพนักงานทุกคนต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์

ความรู้และความสามารถ ช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง การทำงานที่พนักงานทุกคนในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้พนักงานทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการทำงาน

การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง มีการมอบหมายงานให้พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด รับผิดชอบร่วมกันโดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกระจายงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างสำนักงานใหญ่และสาขา ด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

การกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้โอกาสพนักงานที่มีความสามารถหมุนเวียนสับเปลี่ยนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำกิจกรรมภายในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่พนักงานภายในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัดมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงานโดยใช้หลักการประชาธิปไตยในการลงมติ การตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์โดยมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และทันตามกำหนดเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม

ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง การทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ทำงานแล้วเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด การทำงานได้เร็ว ทำงานได้ดี และถูกต้องตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดโดยที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด สามารถดำเนินธุรกิจ โดยการใช้เงิน วัสดุ บุคลากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย และการดำเนินการวิจัย ซึ่งเสนอเป็นลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.6 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นปัจจัยเทคนิคในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อมุ่งหวังประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการจูงใจบุคคลอย่างถ่องแท้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

กลูเอ็ค (Glueck,1980) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และระดับพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

กิติ อายัดคานนท์ (2530) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือนอกร่างกาย

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจหมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ (2555) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ เพื่อให้เกิดผลตามที่ตนเองปรารถนา พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ และมูลเหตุสำคัญของแรงจูงใจ คือ ความต้องการนั่นเอง

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในของบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

เสาวลักษณ์ แสงนิ่ม (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมการแสดงออกมา โดยมีความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามที่ตนเองปรารถนาและมีสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆเป็น

ตัวกำหนด แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีการจูงใจของ (Frederick Herzberg ,1959 อ้างถึงใน วราพร สุดโต,2551) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกันคือ Motivation-Mainternance Theory,Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theoryทฤษฎี 2 ปัจจัยเฟรดเดอริกเฮอร์ซเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์เบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะการทำงานนั้น จะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้เกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะ ค.ศ.1959 ที่เมืองพิทส์เบอร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือความปรารถนาที่ขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในงาน

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรืออย่างอื่นที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

- ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพัง

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการควบคุมไม่มาก

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

- ค่าตอบแทน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึงค่าตอบแทนของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณเนื้องาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว การได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ ก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

- สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

- นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

- สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

- ความเป็นส่วนตัวสูง (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเรา

- ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ความพอใจในงาน คือปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจเป็นการศึกษาเจตคติและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน พบว่าความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะ คือความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่ผู้บริหารองค์กรนำปัจจัยต่างๆมาเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบความสำเร็จผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮร์ซเบอร์ก มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของทีมงาน

การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงาน มีส่วนสำคัญอย่างมาก หากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าตนเองอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน ในความหมายของทีมงานได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

กรกนก บุญซูจรัส (2552) ได้ให้ความหมายว่า ทีมหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การหรือจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างที่สุด เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วูดค็อก (Woodcock 1989) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงานหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน ในอันที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง คนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สัมมนา สีหมุ่ย (2553) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงานหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สุนทร พลวงค์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงานหมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานและต่อเพื่อร่วมงาน

สุนันทา เลาหนันท์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยแต่ละคนที่มาร่วมกันทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจมีการประสานงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจวางแผน สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลทีมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่องานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

วิวัฒน์ โรยสกุล (2527) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น เป็นลักษณะทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานมีที่มีสภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นซึ่งในสภาพเช่นนี้นักบริหารแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆที่อยู่ภายในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีได้เท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คนหลาย ๆ ฝ่าย และหลาย ๆระดับมาช่วยกันทำ

ธีระ หมื่นศรี (2546) ได้กล่าวถึง การทำงานกลุ่มหรือเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน การสร้างทีมจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุน แนวทางการพัฒนาทีมงาน

สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

Elton Mayo,1993 (อ้างถึงใน ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์,2554) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

คาร์,1993 (อ้างถึงใน กรกนก บุญชูจรัส,2552)ได้อธิบายแนวทางในการใช้ทีมที่มีอำนาจ 4 ประเภท คือ ทีมคุณภาพ (Quality Teams)ทีมโครงการ (Project Teams)ทีมที่มีลักษณะและหน้าที่หลากหลาย (Multi skilled and multifunctional Teams) และทีมมีอำนาจในการจัดการตัวเองอย่างเต็มที่ (Fully Self Management Teams) ซึ่งอธิบายได้โดยสรุปดังนี้

1. ทีมคุณภาพใช้ได้ทั่วไปในทุกระดับขององค์กร ทีมคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการกระบวนการและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสามารถในการใช้ทักษะกลุ่มและทักษะการแก้ปัญหา ความสำเร็จของทีมงานคุณภาพคือการมอบอำนาจให้ทีมงานเพื่อให้หยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาและใช้ทักษะที่จำเป็นเพื่อการปรับคุณภาพ

2. ทีมโครงการ ทีมประเภทนี้จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะและเมื่อดำเนินการเสร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ทีมโครงการก็จะถูกยกเลิกไป ทีมโครงการจึงสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้หลากหลายอย่างไม่น่าเชื่อแต่ละทีมจะมีวัตถุประสงค์ของตนและมีกำหนดวัน เวลา ที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จลักษณะของทีมโครงการที่ดีสมาชิกจะมีทักษะหลายอย่าง เพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานในโครงการนั้น ๆ

3. ทีมที่มีลักษณะและหน้าที่หลากหลาย ทีมงานประเภทนี้มีลักษณะเด่นอยู่ที่ความแตกต่างด้านทักษะของสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นความเชี่ยวชาญของแต่ละคน และมีความจำเป็นต้องนำทักษะเหล่านั้นไปแก้ปัญหา การดำเนินงานของทีมจะเกิดโอกาสให้แก่สมาชิกทุกคนเพราะปฏิบัติการตั้งแต่จุดเริ่มต้นของโครงการและใช้ทักษะทุกด้านของสมาชิกเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เพราะแต่ละทีมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มหนึ่งหรือลูกค้ากลุ่มเล็กๆ โดยจัดหาและบริการลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4. ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเอง ทีมงานที่มีคุณภาพมีอำนาจและประสิทธิผล คือ ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเองอย่างเต็มที่ หรือ ทีมที่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองได้ หรือทีมงานที่มีอำนาจกึ่งอิสระลักษณะทีมงานประเภทนี้จะ

รับผิดชอบการปฏิบัติการของทีมและผลผลิตของตนเอง หากองค์การสามารถพัฒนาทีมลักษณะนี้ได้อย่างเต็มที่ที่ทีมงานจะรับงานต่าง ๆ ได้ภายใต้การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เช่น การตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ (Setting Goals) การวัดผลผลิต การประกันการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิก รวมทั้งการจ้างพนักงาน การประเมินผลงาน การควบคุมวินัยของสมาชิกและการคัดเลือกหัวหน้าทีมของตนเอง

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัยกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2.3 **ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**

ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน (Parker, 1972) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose)

สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ดังนี้

- สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธะกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ
- จัดทำตารางกิจกรรม และภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน
- มั่นใจว่า สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate)

การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการบรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีทีท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ไม่เป็นทางการได้ ดังนี้

- เตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงานโดยไม่ต้องร้องขอ
- แสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ/จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ
- แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม
- ใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียด เวลาบรรยากาศตึงเครียด

3. การมีส่วนร่วม (Participation)

สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้

- จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น
- แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ
- สนับสนุนและยั่วยุให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสและแสงความคิดเห็น
- กล้าพูดและแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)

สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจคิดพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในการนี้ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟัง ซึ่งกันและกันได้ สรุปดังนี้

- สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว
- เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของทีมงาน
- อธิบายความหมาย หรือ แปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจ
- สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

5 ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement)

ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรจะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด โดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความไม่เห็นด้วยในทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

- ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ
- สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น
- ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู
- ยอมรับท่าทีที่สงบถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus)

เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีแอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจ ไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะดังนี้

- รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ
- ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง
- สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะ ๆ
- เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)

เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดย

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
- เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
- รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทางบวก
- มีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8. บทบาทและการมอบหมายที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)

เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกปฏิบัติดังนี้

- ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง
- มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อ มีความจำเป็น
- มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค
- มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำ ที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations)

สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

- ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์
- ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ หรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลักสมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment)

เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือ

- ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์
- อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน
- แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สัมมนา สีหมุ่ย (2553) ได้มีนำลักษณะการทำงานเป็นทีมของ ปาร์คเกอร์ มาใช้ในการวิจัยโดยได้สังเคราะห์ จำแนก และสรุปพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงาน ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและความสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

สรุป จากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นทีมต้องมีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการกระจายความเป็นผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้นำลักษณะการทำงานเป็นทีมของ (สัมมนา สีหมุ่ย , 2553) มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การดำเนินกิจการทุกองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงถือว่าเป็นความสามารถขององค์การในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D. Millet,1972) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการบริการให้ประชาชนพิจารณาจาก

1. การบริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ฟลอราและเดบบี้ (Flora & Debbie,1996) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ นั่นคือ ผลิตสินค้าได้คุณภาพในวิธีที่ดีที่สุด เวลาสั้นที่สุด ประสิทธิผลต้นทุนดีที่สุด

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการทำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

ธาดาภรณ์ ธนสมบะติ (2555) ได้กล่าวว่า สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

บรรยงค์ โตจินดา (2542) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตมวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้งเงินและทรัพยากรต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

รอบบินส์และคูลเทอร์ (Robbin& Coulter,2003) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ ลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและอุปกรณ์ลง หรือประหยัดทรัพยากรได้ เป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

สมใจ ลักษณะ (2549) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่ว ๆ ไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ration of Outputs to Inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต (Unit Cost)
3. อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไหร่ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่าเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานสำเร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือ การทำงานได้เร็ว ทำงานได้ดีและถูกต้องบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดย

สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สรุป ได้ว่าประสิทธิภาพ คือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และทันตามกำหนดเวลา ได้แก่ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมเจอร์และเบรจ (Mager and Besch,1967 อ้างถึงใน สันติภพ วงศ์ศิริ,2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวหมายถึงการที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่าหรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหมายถึงกระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมาหมายถึงการสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้

อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลงหมายถึงความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่างๆเพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูดหมายถึงความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมาคุณภาพของชิ้นงานอัตราผลผลิตตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร** (2539)ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจนช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์การมีความรู้สึกอยากทำงานตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศหรือเงื่อนไขในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์การเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นการวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้นสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. กำหนดระบบการประเมินและการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใดๆที่จะไปขัดขวางการบริหารงานการติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์การ

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

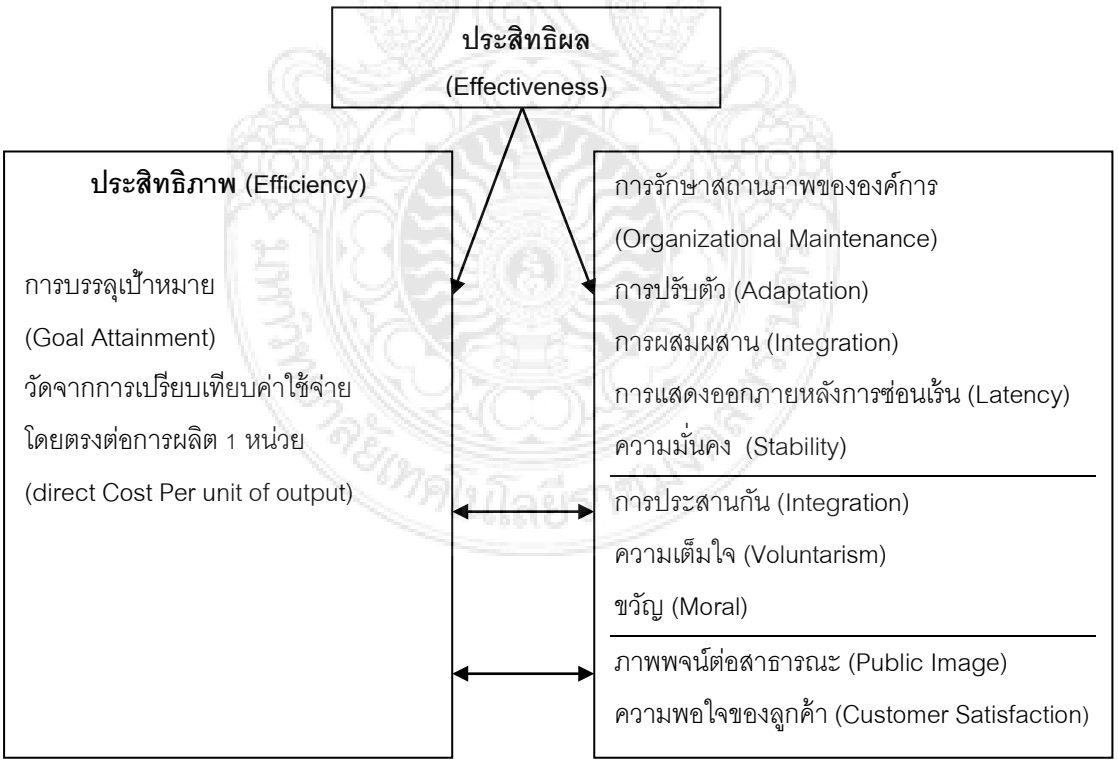
6. การวัดหรือการประเมินใดๆที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การกำไรการเจริญเติบโตค่าใช้จ่ายและอื่นๆควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การดังที่ ซึ่งมองว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การโดยองค์การต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การ(Organization Maintenance) ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 2.1

ภาพ 2.1 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ



ที่มา : เพียร์สัน,แคปโลว์ และเคทแอนด์ เคน (อ้างถึงใน สมยศ แย้มเผื่อน,2551)

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objective and Agreed Goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท จะทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทัศนะและความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยากรู้อยากเห็น และความไม่ชอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเมื่อได้รับมอบหมายพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถพูดกันได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ

ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ ขาดผลประโยชน์ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ของและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคนในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกันไม่พูดในลักษณะที่แสดงความ หรือตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามรถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงานอย่างไร ก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจ และยึดมั่นในหลักการ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่าจะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้น จะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นคนทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดคือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้นแต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย

7.การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วย การทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการทำงาน

การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธีและทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือทีมงานโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงคำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-Group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสาร และความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ดื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยั่งความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือ สื่อมวลชน การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

2.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างต้องปรับตัวให้การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมทางเศรษฐกิจของตนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยยอมให้เกิดค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างจากอดีต ที่ธุรกิจเพียงผลิตสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าเท่านั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้การแข่งขันทวีความรุนแรงและขยายขอบเขตครอบคลุมอย่างกว้างขวาง

การแข่งขันของธุรกิจในยุคโลกาภิวัฒน์เป็นแรงกดดันให้ผู้บริหารองค์การพยายามปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการบริหารให้มีความทันสมัย เพื่อความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เองก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทและฐานะของหน่วยงานมาเป็นการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) เพื่อให้พนักงานแต่ละคนเกิดการจูงใจและความพึงพอใจในงาน (Individual Motivation and Job satisfaction) โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนมอบอำนาจให้พนักงาน (empowering employees) มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น นโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภารกิจทั้งทางตรงและทางอ้อมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อการจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน

2.4.1 กรอบการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ความสำคัญและความจำเป็นของการทำงานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การธุรกิจ โดยเฉพาะภายหลังการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปีพุทธศักราช 2541 และ 2542 ที่ทำให้พนักงานในองค์การต่าง ๆ ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพ ทุ่มเท และสร้างคุณค่าแก่เศรษฐกิจ เพื่อที่องค์การจะสามารถอยู่ได้และเขาจะสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป ขณะที่ธุรกิจไทยต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรอบคอบและเกิดผลดีที่สุดแก่องค์การ มิเช่นนั้นจะไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดโลกได้ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมจึงเป็นอีกแนวทาง และวิธีการที่ธุรกิจนำมาใช้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน โดยกล่าวถึงแบบจำลองการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบความคิด (Framework) ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถแบ่งวงจรการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวัดประเมินประสิทธิภาพ (Measurement of Effiency) การพัฒนาประสิทธิภาพที่เป็นระบบและชัดเจนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าเราไม่สามารถรับทราบว่าการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพียงใดและในระดับใด ดังนั้นเราจึงต้องกำหนดแนวทางในการวัดประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญ (Key Factors) ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีในการดำเนินงานในปัจจุบันหลายอุตสาหกรรมอาจมีดรรชนีที่สามารถนำมาประยุกต์ในการวัดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการดำเนินงานและการจัดทำฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับองค์การและอุตสาหรรม ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพ

2. การประเมินประสิทธิภาพ (Evaluation of Efficiency) นำข้อมูลจากการวัดผลดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดมาเปรียบเทียบ ประเมิน และวิเคราะห์กับข้อมูล เพื่อหาความแตกต่างสาเหตุของการด้อยประสิทธิภาพ และแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งเรานิยมทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งสะท้อนความก้าวหน้าหรือถอยหลังของธุรกิจ

2.2 การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานว่ามีความใกล้เคียงกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เพื่อพิจารณาว่าผลการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนอย่างไร เกิดความแตกต่างอย่างไรและสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ในทางปฏิบัติการกำหนดวัตถุประสงค์นับเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเนื่องจากวัตถุประสงค์ที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความชัดเจน สามารถบรรลุ และจูงใจให้ปฏิบัติ

3. การวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพ (Planning For Efficiency Improvement) นำข้อมูลจากการประเมินและการวิเคราะห์ความแตกต่างมาประกอบการกำหนดแผนการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมที่เรียกว่า “แผนปฏิบัติ (Action Plan)” โดยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมาย วิธีการ และขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานอย่างถูกต้องเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การพัฒนาประสิทธิภาพ(Plan Implementation) เริ่มดำเนินการตามแผนโดยมอบหมายให้มีผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจและสั่งงานที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้เหมาะสมได้ในอนาคต

2.4.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

อำนวย ปาอ้าย (2549) ได้กล่าวถึง ธุรกิจต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวอยู่เสมอเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสามารถแข่งขันในตลาด โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ความรู้และเทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างรวดเร็วการนำเทคโนโลยีมาใช้จึงต้องอาศัย “คน” เป็นผู้ควบคุมและตัดสินใจ โดยเฉพาะในการพัฒนาประสิทธิภาพซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเทคโนโลยีอาจจะช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายขึ้น ถ้าทรัพยากรมนุษย์ขององค์การขาดความพร้อมและการใส่ใจในการพัฒนางานโดยเฉพาะในด้านการมีสำนึกที่มีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งการอธิบายแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการจูงใจออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1.การออกแบบงานและการออกแบบงานใหม่ (Job Design and Redesign) หลักกายศาสตร์ (Ergonomics) หรือวิศวกรรมมนุษย์ปัจจัย (Human Factors Engineering) มาประยุกต์ทำให้การออกแบบและการพัฒนาระบบงานให้เหมาะสม พนักงานสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม มีการเคลื่อนไหวร่างในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเมื่อยล้าและความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

นอกจากนี้การออกแบบองค์การ (Organization Design) ให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ปัจจัยที่สำคัญมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การได้แก่ กลยุทธ์และเป้าหมาย (Strategy and Goals) เทคโนโลยี (Technology) ขนาด (Size) เงื่อนไขทางการเงิน (Financial Condition) และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Environmental Uncertainly) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคคลเกิดความเข้าใจในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้สามารถปฏิบัติงานหลักของตนได้อย่างชัดเจน

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Train and Development) การดำรงชีวิตในสังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่ความรู้เกิดขึ้น เคลื่อนย้าย และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ที่บุคคลได้รับจากการเรียนและการฝึกฝนอย่างเป็นทางการในห้องเรียน ตลอดจนการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต ที่ต้องการความหลากหลายและความคล่องตัวสูง ทำให้บุคลากรจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยองค์การจะให้การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งอย่างเป็นทางการในห้องฝึกอบรมและจากการเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจุบันการฝึกอบรมและการพัฒนามิได้เพียงจำกัดขอบเขตของการดำเนินงานเฉพาะการพัฒนาทักษะในงานเท่านั้น แต่ได้ขยายขอบเขตให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและ การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ของพนักงาน

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Perfomance Appraisal Sytem) เป็นการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1. ควบคุมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ
2. ช่วยผู้บริการในการตัดสินใจเรื่องค่าตอบแทน

3. ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับตำแหน่งหรือหน้าที่

4. เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. เป็นข้อมูลในการบริหารงานอื่น ๆ

จะเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์การ โดยบุคคลสามารถพิจารณาความเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาตนเองในปัจจุบันและอนาคต ขณะที่องค์การจะได้ประโยชน์ในการควบคุมให้การปฏิบัติงานให้ถูกต้อง การเพิ่มประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปัจจุบันหลายหน่วยงานในประเทศไทยได้นำระบบการพัฒนาการปฏิบัติการ (Performance Development System) หรือ PDS มาประยุกต์ โดยหัวหน้างานและพนักงานจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงความสามารถของตน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่หัวหน้างานก็จะได้ผลงานที่ต้องการ และสามารถใช้เวลาในการบริหารเพื่อสร้างความก้าวหน้า

4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefit Systems) “งานคือเงินเงินคืองาน” อาจเป็นคำพูดที่มีความเป็นวัตถุนิยมและไม่ถูกต้องนัก โดยที่หลายคนอาจจะเถียงว่าเขามิได้ปฏิบัติงานเพื่อเงินเท่านั้นยังมีปัจจัยอื่นอีกมากที่ทำให้บุคคลทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจ และความสำเร็จขององค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ดี ผู้เขียนมีความเชื่อว่า เราทุกคนต่างยอมรับว่าเงินและผลตอบแทนที่ทดแทนเงินมีส่วนสำคัญในการดำรงชีพของแรงงานในปัจจุบัน ทำให้ค่าตอบแทนนับเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่บุคคลจะเข้าทำงานหรือออกจากองค์การ ถึงแม้การจ่ายค่าตอบแทนจะไม่สามารถกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจ่ายค่าตอบแทนก็สามารถดึงดูดและธำรงรักษาให้บุคคลที่มีความสามารถให้เข้าร่วมงานกับองค์การ การให้ผลประโยชน์จึงเป็นเครื่องจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่บุคคลต้องการ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการที่จะต้องจัดระบบค่าตอบแทนและประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์อยู่เสมอ

5. การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Communication and Employee Involvement) การแยกฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างหรือฝ่ายจัดการและพนักงาน โดยดำเนินการตามระเบียบ กฎเกณฑ์และกฎหมายไม่เพียงพอต่อการสร้างความสำเร็จขององค์การ ทั้งยังอาจสร้าง

ความขัดแย้งและความรุนแรงขึ้นในอนาคต ความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติงานและองค์การดำเนินงานอย่างราบรื่น การติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นช่วยให้บุคคลลดแรงกดดันและเกิดความเข้าใจในความต้องการระหว่างกัน ในขณะที่การมีส่วนร่วมจะช่วยลดแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยอาศัยการจูงใจให้เขาปฏิบัติงาน เป็นการประยุกต์เทคนิคการจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลมาใช้อย่างเต็มที่ แม้เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้วยการจูงใจแต่ละด้านสามารถดำเนินงานด้วยตัวของมันเอง แต่ผู้บริหารสมควรต้องวางแผนและดำเนินงานควบคู่กันอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน มิใช่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัชวลิต เลาหวิเชียร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารด้านความปลอดภัยในการเดินทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้านความสะดวกในการเดินทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้านความสามารถในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษาระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานที่ระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาญฤทธิ์ แตงอ่อน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,001 บาท และประการณ์ในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงพนักงานมีอายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงานและลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ (2555) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรพรหมเม็ททอล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการในการทำงาน 6-10 ปี อยู่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่าย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานโดยรวม ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนรายได้ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและดำรงความเป็นพนักงานขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือโดยรวม ความรับผิดชอบโดยรวม ความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยรวม โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตโดยรวม สถานะทางอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวม วิธีปกครองบังคับบัญชาโดยรวม ความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงานโดยรวม เงินเดือนและรายได้โดยรวม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม สภาพการทำงานโดยรวม นโยบายการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05,.05,.05,.05,.05,.05,.05,.05,.01,.05,.01,.05, .01 และ .05 ตามลำดับ

ปริศนา พิมพา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวการณ์ทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60

มาลี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากร ได้แก่เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และในการศึกษาแนวทาง การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า องค์กร ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานให้เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกและควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ระวีวรรณ์ ศรีสุวรรณ์ (2552) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับช่วงค่าคะแนน 4.00-4.49 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.20

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมมนา สีหมุ่ย (2553) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอวิส จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

5. ผลการทดสอบสมติฐานการวิจัย ดังนี้ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35ปี และ 36-48 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้าน

คุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส/อนุปริญาตรีหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101- 22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151 -16,100 บาท ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยความพึงพอใจต่อการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำ

2.6 สังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

ตาราง 2.1 วิเคราะห์ตัวเครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้ด้านแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชื่อผู้แต่ง	ทฤษฎีระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory)	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herberg's Motivation-Hygiene Theory)	ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor Theory X and Theory Y)	ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory)	ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคแคลแลนด์ (Achievement Motivation Theory)	ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory Or Bhavior Modification)	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectacy Theory)	ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)	ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)	
โกมล บัวพรหม	✓	✓	✓							**<u>สรุป</u>**
จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ดร.ณกมล จันทร์สม	✓	✓	✓							ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกนำมาสกัดลงตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน อย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้วิจัยทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี
ชูเกียรติ ยิ้มพวง		✓								
โชติกา ระโส	✓	✓		✓			✓	✓	✓	
ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สภา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
ปฐมวงศ์ สีหาเสนา	✓	✓								
พิชญา วัฒนรังสรรค์	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
วราพร สุตโต	✓	✓	✓	✓						
วันชัย ศกุนตนาค		✓								
สุรัตนา จงรักษ์			✓				✓			
อรพินทร์ ชูชม	✓						✓	✓	✓	
อทิตยา เสนะวงศ์	✓	✓								

ตาราง 2.2 สังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
1.กรกนก บุญชูจรัส, (2552)	แบบผสมผสาน	จากพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จำนวน 155 คน และการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย -สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานต่างพัฒนากรระดับจังหวัด	- การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ - โครงสร้างทีมงาน - ผู้นำทีม - สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน - กระบวนการทำงานเป็นทีม -การรวมทีม -วัฒนธรรมองค์กร - ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน -การจัดการความรู้ - ความคิดเชิงบวก	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ	- ระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี - ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				การทำงานเป็นทีม 6 ด้าน		
2.กชกร เอ็นดูราษฎร์, (2547)	แบบผสมผสาน	พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด จำนวน 171 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดย Yamane และแบบเจาะจง สัมภาษณ์ตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย -สัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยให้แบบสัมภาษณ์ Unstructure Interview	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบ 8 ด้าน - ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลผลิต	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ แบบสเต็บไวซ์	- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน - ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน - ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
3. กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ, (2554)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จำนวน 73 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมดในการ	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ปัจจัยด้านบุคคล องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบ 5	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน	- ระดับปัจจัยด้านบุคคลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบ 5 ด้าน -ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		วิจัย		ด้าน -ปัจจัยด้นความผูกพันกับหน่วยงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน - ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ องค์ประกอบ 5 ด้าน -ประสิทธิภาพในการทำงาน	ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่า t-test และสมการถดถอย	องค์ประกอบ 5 ด้าน -ระดับปัจจัยด้นความผูกพันกับหน่วยงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน - ระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบ 5 ด้าน - ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบ 5 ด้าน - ระดับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบ 5 ด้าน - ระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
4. ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย, (2548)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	จากพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 241 คน วิธีการสุ่ม ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย - แบบสอบถาม ประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test	เทคโนโลยีปทุมวัน - ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา - แนวทางนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในธนาคารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5.ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยกร, (2556)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Cochran	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ปัจจัยส่วนบุคคล - การทำงานเป็นทีม การอภิปรายอย่างเปิดเผย เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น - ระบบของบริษัท สภาพแวดล้อมการควบคุมระบบโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบาย	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ	- ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานฯ -การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงาน - ระบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานฯ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				การบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร กิจกรรมการควบคุม การติดตามและประเมินผล - ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)		
6.ชัชวลิต เลาหวิเชียร, (2556)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานและลูกจ้างบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)จำนวน 226 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Krejcie and Morgan (1970)	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย - แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย	- การกำหนดกลยุทธ์หลัก องค์ประกอบ 3 ด้าน - การกำหนดแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบ4 ด้าน - การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติองค์ประกอบ 3 ด้าน	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ	อิทธิพลระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน - ด้านความปลอดภัยในการเดินทาง -ด้านความสะดวกในการเดินทาง - ด้านความพึงพอใจในการ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				- การควบคุมกลยุทธ์องค์ประกอบ 5 ด้าน -ประสิทธิผลในการบริหารระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ		ปฏิบัติงานด้านความสามารถในการแข่งขัน
7.ธัญญ์ณณัชรุ่งโรจน์สุวรรณ, (2553)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	จากพนักงานงานบริษัทอมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 160 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ลักษณะส่วนบุคคล - ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร -ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วน	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	- ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน - ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				บุคคล ด้านกระบวนการทำงาน ด้านต้นทุนผลิต		
8. ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ, (2555)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท พรพรหม เม็ททอล จำกัด จำนวน 123 คน วิธีการสุ่ม ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากประชากรในการวิจัย	- ลักษณะส่วนบุคคล - แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจอำนาจ - ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร - ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน -ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
9. นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ, (2552)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 109 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย -แบบสอบถามจากประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน -แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความ	- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์	- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ - ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ - ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฯ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				พยายามความทุ่มเท ความร่วมมือ ความผูกพัน	แมนส์ไร	
10. ปริศนา พิมพา,(2558)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane)	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย -แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	-ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ผลสัมฤทธิ์ของงาน	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ	- ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร - ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากร - ความคิดเห็นแนวคิดและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
11.มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์, (2558)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ออโตพาร์ท จำกัด จำนวน 400 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple	- ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ลักษณะประชากร - ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน - ประสิทธิภาพการ	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน	- ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ - ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลและ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
		random Sampling)		ปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล องค์ประกอบ 3 ด้าน	ได้แก่ t-test F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด
12. ระวีวรรณ์ ศรีสุวรรณ์, (2552)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานแผนกบัญชีและประมวลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 354 วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดย Yamane	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย -แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- คุณลักษณะส่วนบุคคล - คุณลักษณะทางการบริหาร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	- ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา - แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วน

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
						ภูมิภาค
13. วราพร สุตโต, (2551)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	เจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 75 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยจูงใจ องค์ประกอบ 5 ด้าน - ปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบ 6 ด้าน - ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	- ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ ด้านปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน 6 องค์ประกอบ - ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
14.สัมมนา สีหมุ่ย,(2553)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 135 คน วิธีสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ปัจจัยส่วนบุคคล - พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่าง	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	-ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน - ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	สถิติที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
				เปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจร่วมกัน		
15.สมยศ แย้มเผื่อน, (2551)	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)	- ศึกษาจากเอกสารตำรา งานวิจัย - แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ - ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ 3 ด้าน - ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบ 6 ด้าน - ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์ประกอบ 3 ด้าน	-สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน - ระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

3.1 กำหนดประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด จำนวน 113 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล,2559)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร	**จำนวนประชากร (คน)**
- ผู้บริหารระดับผู้จัดการ และหัวหน้างาน	5
- แผนกทรัพยากรบุคคล	1
- แผนกบัญชีและการเงิน	5
- แผนกจัดซื้อ	2
- แผนกขายและการตลาด	7
- แผนกบริหารทั่วไป	5
รวม	**25**

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงงาน สระบุรี	**จำนวนประชากร (คน)**
-ผู้บริหารระดับผู้จัดการและหัวหน้างาน	3
- แผนกทรัพยากรบุคคล	2
- แผนกบัญชีและการเงิน	1
- แผนกจัดซื้อ	2
- แผนกบริหารทั่วไป	1
- แผนกซ่อมบำรุง	6
- แผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์	6
- แผนกธุรการประสานงานโรงงาน	8
- แผนกผลิต	59
รวม	**88**
รวมทั้งสิ้น	**113**

ที่มา : (แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล,2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน โดยให้เลือกลักษณะของการประเมินค่า (Rating Scale)ของ Likert และกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย

1.00-1.80 เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจและเป้าหมายทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นแบบประเมินความรู้สึกตามมาตรวัดการประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมี 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มาก	4 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยต่อปัจจัยมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มาก
2.61-3.40	เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.81-2.60 เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.80 เห็นด้วยต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นแบบประเมินความรู้สึกตามมาตรวัดการประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมี 5 ระดับ คือ

มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด	5 คะแนน
มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก	4 คะแนน
มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง	3 คะแนน
มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย	2 คะแนน
มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41-4.20	พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับในระดับสูง
2.61-3.40	พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.81-2.60 พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.80 พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวม ดังนี้ เอกสาร ตำรา บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 113 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 113 ชุด

2.2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรจนครบตามจำนวน

2.3 นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรม เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

3.4.1.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา คือพนักงานบริษัท โวลก้ามาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่อยู่ชั้น3 ภายในอาคารสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ แล้วตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์โดยโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's Alpha)

3.4.1.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try -out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรในบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สำหรับไปใช้จริงกับประชากร จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's Alpha) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือใกล้เคียง 1.00 มากยิ่งดี โดยปกติค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นถ้าน้อยกว่า 0.6 ถือว่า "ไม่ดี" และถ้าอยู่ใกล้ 0.7 ถือว่า "ยอมรับได้" และถ้าเกิน 0.8 ถือว่า "ดี" (ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์, 2550) ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.8 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับประชากรจริงได้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการใช้วิธีวิเคราะห์การทดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.5.6 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการใช้วิธีวิเคราะห์การทดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากร จำนวน 113 คน แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

μ	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากประชากร
σ	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
H_0	หมายถึง สมมติฐานหลัก
H_1	หมายถึง สมมติฐานรอง
ρ	หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกความสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

df	หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
t	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยส่วนย่อยมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว
Std. Error	หมายถึง ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยนำเสนอค่าความถี่ ร้อยละ ในรูปแบบของตาราง

ตาราง 4.1 ความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 113)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	38.9
หญิง	69	61.1
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	36	31.9

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
30 – 40 ปี	49	43.4
41 – 50 ปี	22	19.5
50 ปีขึ้นไป	6	5.3
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	44.2
ปริญญาตรี	57	50.4
ปริญญาโท	6	5.4
สถานภาพสมรส		
โสด	55	48.7
สมรส	46	40.7
หย่าร้าง	12	10.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	8.0
10,000 - 20,000 บาท	56	49.6
20,001 - 30,000 บาท	27	23.9
30,001 - 40,000 บาท	12	10.6
40,001 - 50,000 บาท	4	3.5
50,001 บาท ขึ้นไป	5	4.4
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	48	42.5
5 – 10 ปี	38	33.6
11 – 15 ปี	14	12.4
16 – 20 ปี	3	2.7
21 – 25 ปี	6	5.3
26 – 30 ปี	1	0.9
30 ปีขึ้นไป	3	2.7

จากตาราง 4.1 พบว่าประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 คน ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และ น้อยที่สุด คือ ปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มี สถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ อายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 อายุงาน 21 - 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อายุงาน 16 - 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อายุงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และน้อยที่สุด คือ 26-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ค่าตอบแทน , ผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, นโยบายในการบริหาร, สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน โดยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบของตาราง

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านลักษณะงาน	4.32	0.63	มากที่สุด	3
ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.55	มากที่สุด	2
ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.65	มาก	10
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.06	0.63	มาก	8
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.65	มาก	7
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านค่าตอบแทน	4.43	0.60	มากที่สุด	1
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.29	0.63	มากที่สุด	4
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.18	0.60	มาก	5
ด้านนโยบายในการบริหาร	4.15	0.67	มาก	6
ด้านสภาพการทำงาน	4.00	0.67	มาก	9
ด้านความมั่นคงในงาน	4.07	0.60	มาก	7
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	**4.17**	**0.33**	**มาก**	

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.33$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.55$) ด้านลักษณะงาน ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.63$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.60$) ด้านนโยบายในการบริหาร ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.67$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.65$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.60$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.63$) ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.67$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.65$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าปริมาณงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.35	0.70	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่างานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.29	0.69	มากที่สุด	2
ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม	**4.32**	**0.63**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.63$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา

คือ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.39	0.66	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าความกระตือรือร้นในการติดตามงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.34	0.66	มากที่สุด	2
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวม	**4.36**	**0.55**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.55$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการติดตามงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานใน	4.26	0.73	มากที่สุด	1

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
หน้าที่แล้วเสร็จตามเวลามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
ท่านคิดว่าการที่พนักงานทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.63	0.89	มาก	2
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานโดยรวม	**3.94**	**0.65**	**มาก**	

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการติดตามงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.89$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.17	0.71	มาก	1
ท่านคิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.96	0.84	มาก	2
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม	**4.06**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.06, σ = 0.63) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้เป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.17, σ = 0.71) รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 3.96, σ = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**
ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.76	มาก	2
ท่านคิดว่าการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.07	0.81	มาก	1
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	4.07	0.65	**มาก**	

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.07, σ = 0.65) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.07, σ = 0.81) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.06, σ = 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.47	0.71	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.39	0.70	มากที่สุด	2
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวม	**4.43**	**0.60**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.60$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปกครองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.28	0.81	มากที่สุด	2
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ และ	4.29	0.72	มากที่สุด	1

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ	อันดับ
มอบหมายงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวม	4.29	0.63	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.72$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปกครองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.27	0.66	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.77	มาก	2
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม	4.18	0.60	**มาก**	

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.60$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของ

ประชากรสูงที่สุดคือ การให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.27, σ = 0.66) รองลงมาคือ ความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.08, σ = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายในการบริหาร

ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างกำลังคนในหน่วยงานอย่างเหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.11	0.83	มาก	2
ท่านคิดว่าการวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.19	0.65	มาก	1
ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารโดยรวม	**4.15**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายในการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.15, σ = 0.67) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือการวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.19, σ = 0.65) รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างกำลังคนในหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.11, σ = 0.83) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.02	0.82	มาก	1
ท่านคิดว่าหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด และเป็นระเบียบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก	2
ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวม	**4.00**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 4.12 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.67$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.02, \sigma = 0.82$) รองลงมาคือ หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.98, \sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่มั่นคงมีผลต่อ	4.10	0.73	มาก	1
ตาราง 4.13 (ต่อ) ปฏิบัติงาน				
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.04	0.76	มาก	2
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวม	**4.07**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.76$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ตำแหน่งงานที่มั่นคงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาคือ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน โดยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบของตาราง

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	4.19	0.60	มาก	2
ตาราง 4.14 (ต่อ) นตามบทบาทหน้าที่	4.08	0.64	มาก	3
ตาราง 4.14 (ต่อ) ปิดเผย	4.05	0.63	มาก	4
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.99	0.62	มาก	5
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.23	0.56	มากที่สุด	1
ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวม	**4.11**	**0.42**	**มาก**	

จากตาราง 4.14 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.11, σ = 0.42) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยประชากรสูงที่สุดคือ การตัดสินใจร่วมกัน (μ = 4.23, σ = 0.56) รองลงมาคือ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (μ = 4.19, σ = 0.60) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (μ = 4.08, σ = 0.64) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย(μ = 4.05, σ = 0.63) การกระจายความเป็นผู้นำ (μ = 3.99, σ = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**
ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.29	0.76	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนมีการกำหนดภารกิจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.61	มาก	2
การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	**4.19**	**0.60**	**มาก**	

จากตาราง 4.15 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.19, σ = 0.61) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ พนักงานทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.29, σ = 0.76) รองลงมาคือ พนักงานทุกคนมีการกำหนดภารกิจร่วมกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.08, σ = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.10	0.77	มาก	1
ท่านคิดว่าการแบ่งงานมีความเสมอภาคมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.07	0.74	มาก	2
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวม	**4.08**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 4.16 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.64$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10, \sigma = 0.77$) รองลงมาคือ การแบ่งงานมีความเสมอภาคเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.07, \sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	$\bar{X}$	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาระหว่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ	4.08	0.72	มาก	1

การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	$\bar{x}$	σ	ระดับ	อันดับ
ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศเต็มไปด้วยการเปิดเผย จริงใจต่อกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.03	0.80	มาก	2
การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยโดยรวม	4.05	0.63	**มาก**	

จากตาราง 4.17 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.05, σ = 0.63) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาระหว่างกันเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.08, σ = 0.72) รองลงมาคือ การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศเต็มไปด้วยการเปิดเผยจริงใจต่อกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.03, σ = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำ

ตาราง 4.18 (ต่อ)

การกระจายความเป็นผู้นำ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ท่านคิดว่าพนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.96	0.82	มาก	2
ท่านคิดว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.02	0.67	มาก	1
การกระจายความเป็นผู้นำโดยรวม	3.99	0.62	**มาก**	

จากตาราง 4.18 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.99, σ = 0.62) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.02, σ = 0.67) รองลงมาคือ พนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 3.96, σ = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน

การตัดสินใจร่วมกัน	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**
ท่านคิดว่าการประชุมหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.31	0.61	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าพนักงานเต็มใจและพร้อมร่วมมือในการสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.14	0.62	มาก	2
การตัดสินใจร่วมกันโดยรวม	4.23	0.56	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.19 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.23, σ = 0.56) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกันเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ การประชุมหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.31, σ = 0.61) รองลงมาคือ พนักงานเต็มใจและพร้อมร่วมมือในการ

สินใจร่วมกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (μ = 4.14, σ = 0.62) ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และด้านประสิทธิภาพขององค์การโดยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบของตาราง

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	4.08	0.68	มาก	1
ประสิทธิภาพขององค์การ	4.06	0.66	มาก	2
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	**4.07**	**0.60**	**มาก**	

จากตาราง 4.20 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.07, σ = 0.60) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (μ = 4.08, σ = 0.68) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพขององค์การ (μ = 4.06, σ = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด	4.06	0.82	มาก	2
ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	4.10	0.68	มาก	1
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลโดยรวม	**4.08**	**0.68**	**มาก**	

จากตาราง 4.21 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.68$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน

ตาราง 4.22 (ต่อ) าร

ด้านประสิทธิภาพขององค์การ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ในการปฏิบัติงานมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด	4.09	0.75	มาก	1
ในการปฏิบัติงานองค์การสามารถดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้เงิน บุคลากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด	4.04	0.80	มาก	2
ด้านประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม	**4.06**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 4.22 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.08, σ = 0.68) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรสูงที่สุดคือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด (μ = 4.10, σ = 0.68) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด (μ = 4.06, σ = 0.82) ตามลำดับ

4.5 ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ไม่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.934	.496		3.897	.000*

1. ด้านความก้าวหน้าในงาน	.284	.100	.262	2.835	.005*
2. ด้านลักษณะงาน	.229	.100	.213	2.299	.023*
$R = .386$ $R^2 = .149$ $R^2_{adj} = .133$ $F = 9.615$ $\rho = .000^*$					

a. Predictors : (Constant) ด้านลักษณะงาน,ด้านความรับผิดชอบ,ด้านความสำเร็จของงาน,ด้านความก้าวหน้าในงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ 2 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่ระดับ .386 คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลได้ 14.9% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{y}$ = 1.934 + 0.284 (ด้านความก้าวหน้าในงาน) + 0.229 (ด้านลักษณะงาน)

ค่า b ของ ด้านความก้าวหน้าในงาน = 0.284 หมายความว่าจำนวนของด้านความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.284 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านลักษณะงาน = 0.229 หมายความว่าจำนวนของด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.229 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านลักษณะงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.071	.497		4.169	.000*
1 ด้านสภาพการทำงาน	.249	.092	.246	2.705	.008*
2 ด้านความมั่นคงในงาน	.249	.102	.221	2.433	.017*
$R = .364$ $R^2 = .133$ $R^2_{adj} = .117$ $F = 8.417$ $\rho = .000$*					

ตาราง 4.24 (ต่อ)

a. Predictors : (Constant) ด้านค่าตอบแทน,ด้านผู้บังคับบัญชา,ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,ด้านนโยบายในการบริหาร,ด้านสภาพการทำงาน

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน 2 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่ระดับ .364 คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ได้ 13.3% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ = 2.071 + 0.249 (ด้านสภาพการทำงาน) + 0.249 (ด้านความมั่นคงในงาน)

ค่า b ของ ด้านสภาพการทำงาน = 0.249 หมายความว่าจำนวนของด้านสภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.249 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านสภาพการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านความมั่นคงในงาน = 0.249 หมายความว่าจำนวนของด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.249 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ไม่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.765	.388		7.129	.000*
1. ด้านความก้าวหน้าในงาน	.319	.094	.306	3.382	.001*
R =.306 R^2 =.093 R^2_{adj} = .085 F = 11.437 ρ =.001*					

a. Predictors : (Constant) ด้านลักษณะงาน,ด้านความรับผิดชอบ,ด้านความสำเร็จของงาน,ด้านความก้าวหน้าในงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพขององค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ 1 ตัว ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การที่ระดับ .306 คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การได้ 9.3% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{y}$ = 2.765 + 0.319 (ด้านความก้าวหน้าในงาน)

ค่า b ของ ด้านความก้าวหน้าในงาน = 0.319 หมายความว่าจำนวนของด้านความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้น 0.319 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.794	.531		1.495	.138*
1. ด้านสภาพการทำงาน	.349	.081	.357	4.279	.000*
2. ด้านความมั่นคงในงาน	.227	.092	.210	2.461	.015*
3. ด้านค่าตอบแทน	.214	.092	.196	2.339	.021*

ρ

$R = .528$	$R^2 = .279$	$R^2_{adj} = .259$	$F = 14.050$	$= .000^*$

a. Predictors : (Constant) ด้านค่าตอบแทน,ด้านผู้บังคับบัญชา,ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,ด้านนโยบายในการบริหาร,ด้านสภาพการทำงาน

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพขององค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน 3 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์กรที่ระดับ .528 คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การได้ 27.9% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.794 + 0.349 (ด้านสภาพการทำงาน) + 0.227 (ด้านความมั่นคงในงาน) + 0.214 (ด้านค่าตอบแทน)

ค่า b ของ ด้านสภาพการทำงาน = 0.349 หมายความว่าจำนวนของด้านสภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.349 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านสภาพการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านความมั่นคงในงาน = 0.227 หมายความว่าจำนวนของด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.227 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านค่าตอบแทน = 0.214 หมายความว่าจำนวนของด้านค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.214 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านค่าตอบแทนมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.079	.462		2.335	.021*
1. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	.450	.094	.412	4.767	.000*
2. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	.285	.105	.235	2.713	.008*
R =.547 R^2 =.299 R^2_{adj} = .286 F = 23.465 ρ =.000*					

a. Predictors : (Constant) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน,ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่,ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย,ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ,ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่ระดับ .547 คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลได้ 29.9% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.079 + 0.450 (ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ) + 0.285 (ด้านการตัดสินใจร่วมกัน)

ค่า b ของ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ = 0.450 หมายความว่าจำนวนของด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.450 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน = 0.285 หมายความว่าจำนวนของด้านการตัดสินใจร่วมกัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.285 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

H_1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ρ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.569	.467		3.362	.001*
1. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	.400	.095	.380	4.196	.000*
2. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	.212	.106	.181	2.001	.048*
$R = .480$ $R^2 = .230$ $R^2_{adj} = .216$ $F = 16.454$ $\rho = .000^*$					

a. Predictors : (Constant) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน,ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่,ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย,ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ,ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

b. Dependent Variable : ด้านประสิทธิภาพขององค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การที่ระดับ .480 คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์กรได้ 23.0% และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.569 + 0.400 (ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ) + 0.212 (ด้านการตัดสินใจร่วมกัน)

ค่า b ของ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ = 0.400 หมายความว่าจำนวนของด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.400 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน = 0.212 หมายความว่าจำนวนของด้านการตัดสินใจร่วมกัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.212 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่าด้านการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ให้สามารถสร้างแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม แก่พนักงานให้อยู่ในระดับที่เพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สามารถกรอกด้วยตนเองได้ ซึ่งได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 113 ชุด ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นโดยทำการ (Try Out) 30 ชุด และหาความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการศึกษา ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด จากประชากรทั้งหมด 113 คน สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระดับรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านลักษณะงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปริมาณงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.2 ด้านความรับผิดชอบ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการติดตามงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.6 ด้านค่าตอบแทน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.7 ด้านผู้บังคับบัญชา การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปกครองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.9 ด้านนโยบายในการบริหาร การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดโครงสร้างกำลังคนในหน่วยงาน อย่างเหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.10 ด้านสภาพในการทำงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด และเป็นระเบียบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.2.11 ด้านความมั่นคงในงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานที่

มั่นคงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานทุกคนมีการกำหนดภารกิจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.3.2 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การแบ่งงานมีความเสมอภาคมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.3.3 ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาระหว่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การเจรจาติดต่อระหว่างหน่วยงาน ที่บรรยากาศเต็มไปด้วยการเปิดเผยจริงใจต่อกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.3.4 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.3.5 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การประชุมหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจและพร้อมร่วมมือในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ดังนี้

5.1.4.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล การศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่ เห็นว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดมากที่สุด รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด

5.1.4.2 ด้านประสิทธิภาพขององค์การ การศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่ เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดมากที่สุด รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานองค์การสามารถดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้เงิน บุคลากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล รองลงมาคือ ประสิทธิภาพขององค์การ

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ด้านประสิทธิภาพขององค์การ
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านลักษณะงาน	✓	✗
ด้านความรับผิดชอบ	✗	✗
ด้านความสำเร็จของงาน	✗	✗
ด้านความก้าวหน้าในงาน	✓	✓
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✗	✗
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าตอบแทน	✗	✓
ด้านผู้บังคับบัญชา	✗	✗
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✗	✗
ด้านนโยบายในการบริหาร	✗	✗
ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓
ด้านความมั่นคงในงาน	✓	✓

ยอมรับสมมติฐาน H_1 = ✓ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 = ✗

ตาราง 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เพียง 2 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ14.9%

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เพียง 2 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ13.3%

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน เพียง 1 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 9.3%

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เพียง 3 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 27.9%

ตาราง 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ด้านประสิทธิภาพขององค์การ
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	✘	✘
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	✘	✘
ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	✘	✘
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	✓	✓
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	✓	✓

ยอมรับสมมติฐาน H_1 = ✓ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 = ✘

ตาราง 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน เพียง 2 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 29.9%

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลจากการทดสอบสมติฐาน เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน เพียง 2 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนาย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 23.0%

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมและงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร สุดโต (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า งานที่ทำท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม และลักษณะงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้มีการกำหนดหน้าที่และลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ให้หัวหน้างานเป็นผู้วางแผนกำลังคนในแต่ละแผนกเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งมีคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานที่เริ่มทำงานใหม่เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรพรหมเม็ททอล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า หากพนักงานมีการฝึกอบรม

และพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้มีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้โดยเชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งตัวแทนพนักงานไปดูงานนอกสถานที่เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ปัจจัยด้านสภาพงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่ สภาพสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโครงสร้างอาคาร ระบบระบายอากาศ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่สยาม จำกัด เนื่องจากบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ได้ลงทุนติดตั้งเครื่องจักรใหม่แทนเครื่องจักรเดิมในการผลิตที่ช่วยลดขั้นตอน ลดแรงงานคนลง ทำให้ประหยัดเวลาและเพิ่มกำลังการผลิตให้สูงขึ้น รวมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทั้งในส่วนสำนักงานและส่วนของโรงงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.ทุกสัปดาห์ ซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมภายในโรงงานและสำนักงานมีความสะอาดเรียบร้อยมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติงานมีความมั่นคง การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งโดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน เห็นว่า บริษัทฯ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและน่าเชื่อถือ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง การประเมินผลนอกจากเพื่อจ่ายค่าตอบแทนพนักงานแล้ว ผู้บริหารยังนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานอีกด้วย นอกจากนี้การพิจารณาโยกย้ายงานหรือเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ด้านประสิทธิภาพขององค์การ ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานที่บริษัทกำหนดก็จะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งถ้าพนักงานคนใดปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานให้แก่พนักงาน รวมทั้งมีจ่ายโบนัสตามผลประกอบการณ์ของบริษัททุกปี ซึ่งบริษัทฯมีการจ่าค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับธุรกิจลักษณะเดียวกันหรือภายในพื้นที่เดียวกัน และเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

สำหรับผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ภายใต้ปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ โดยรวมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานฯในปัจจุบันรู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในอาชีพ จากสาเหตุหลายๆ อย่าง เช่น ไม่มี

อิสระในการทำงานเนื่องจากถูกควบคุมตลอดเวลา นโยบายและขอบข่ายงานไม่ชัดเจน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ที่เป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัว มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การทำงานที่ให้อิสระทางความคิดและอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บริหารไม่ต้องมาควบคุมเอง แต่จะมอบหมายให้หัวหน้างานซึ่งมีความใกล้ชิดกับพนักงานเป็นผู้ควบคุมดูแลงานแทน และด้วยบริษัทฯก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ทำให้พนักงานที่ร่วมงานรับรู้ถึงความมั่นคงของธุรกิจและเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

5.2.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่า

ปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน การให้พนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับ สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล บุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยอาศัยประสบการณ์ การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีแก้ปัญหา และต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกัน จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุ่ย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีการประชุมหารือถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด เป็นธุรกิจขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการทำงานไม่ซับซ้อน พนักงานทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองทำ ส่งผลให้พนักงานมีความกล้าในการตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า การประชุมหารือให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานเป็นทีมกับหัวหน้างานอย่างอิสระ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้สภาพการทำงานมีบรรยากาศที่ดีจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด มีการประชุมร่วมกันระหว่างหัวหน้างานแผนกต่างๆ เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน และพูดคุยปัญหาในการทำงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และหากเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นจะมีการเรียกประชุมเร่งด่วนเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์จากการนำผลการศึกษาไปใช้สามารถแยกประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.3.1 จากผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 5 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ นั่นคือ

5.3.1.1 ด้านลักษณะงาน บริษัทฯ ควรจัดแข่งขันการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การคิด และออกแบบวิธีการทำงานใหม่ๆ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงาน หรือควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

5.3.1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลด้านความก้าวหน้าในงานมากขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการกำหนดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานรายปี หรือให้มีเบี้ยขยันให้แก่พนักงาน

ที่มาทำงานตรงเวลา หรือไม่ลางาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทมีโอกาสและก้าวหน้าในงาน

5.3.1.3 ด้านค่าตอบแทน บริษัทฯ ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านสังคมต่าง ๆ เช่น จัดท่องเที่ยวประจำปีแก่พนักงาน ทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

5.3.1.4 ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดสถานที่ให้มีมุมผักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานแผนกต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน เช่น มุมหนังสือ อินเตอร์เน็ตสำหรับพนักงานในช่วงพักกลางวัน

5.3.1.5 ด้านความมั่นคงในงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและบริษัทฯ โดยให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เป้าหมาย ในการทำงานแบบตรงไปตรงมาชัดเจนไม่คลุมเครือ เพื่อให้พนักงานได้ทราบข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นจริง

5.3.2 จากผลการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ นั่นคือ

5.3.2.1 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ควรมีการกระจายภาวะผู้นำไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำ และร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกภาวะผู้นำให้แก่พนักงานทุกคน ทุกระดับ

5.3.2.2 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มใจ เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อสร้างความแน่นแฟ้นในทีม เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของแต่ละแผนก แทนการทำตามคำสั่งของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา เช่น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

5.3.2.2 ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารของบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ถึงความคาดหวัง และความต้องการในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทฯ ต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

กชกร เอ็นดูราษฎร์.2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกร เฮ่ สยาม จำกัด**.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรกนก บุญชูจรัส.2552. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษา และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี** วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ.2554. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน** :สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.

กิติ อายัดคานนท์.2530. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : เซตต์การพิมพ์.

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย.2548. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดนครราชสีมา**.สารนิพนธ์ บธ.ม. :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ.2556.**ระบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)**.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ดร.ณกมล จันทร์สม (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริษัทปิโตรเคมี** .วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรังสิต

ชัชวลิต เลาหวิเชียร.2556. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ**.ดุษฎีนิพนธ์ :มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาญชัย อาจินสมาจาร.2557. **การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กร**.ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ชาญฤทธิ์ แตงอ่อน.2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชูศักดิ์ เจนประโคน.2541.**เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ.2553.**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อมรินท์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด**.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธาดาภรณ์ ธนสมบัติ.2555. **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรพรหม เม็ททอล จำกัด (มหาชน)**.ภาคนิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธีระ หมื่นศรี.2546. **การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสามมุกบางปลาร้อยเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ.2552. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา.2542. **องค์การและการจัดการ** .กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

บุญลดา คุณาเวชกิจ.2550.**ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนนิเมชั่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**.งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์.2554.**กลยุทธ์การจูงใจคน**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ปริศนา พิมพา.2558.**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**.วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิชญา วัฒนรังสรรค์ .2558. **การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์**. สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มัลลิกา วิชุกรอิงครัต.2553.**การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศเมืองชลบุรี**.วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรีมหาวิทยาลัยบูรพา.

มาลินี นกศิริ และธนเดช กังสวัสดิ์.2558.**ปัจจัยทีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด**.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาบัณฑิต สาขาบริหารธรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ระวีวรรณ์ ศรีสุวรรณ์.2552. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**, วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วราพร สุดโต.2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

วันชัย ศกุนตนาค.2555. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง**.สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร.2550.**กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้**.ครั้งที่3.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.

วิวัฒน์ โรยสกุล. 2527.**มาทำงานเป็นทีมกันเถอะ**.กรุงเทพมหานคร : ประชาศึกษา.

ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์. 2550. **ระเบียบวิจัยสำหรับธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฮาซันพริ้นติ้ง จำกัด. โรงพิมพ์.

สมใจ ลักษณะ.2549. **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. ครั้งที่5 กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

สมยศ แย้มเผื่อน.2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สันติภพ วงศ์ศิริ.2551. **แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด**.สารนิพนธ์:มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สัมมนา สีหมุ่ย.2553. **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา**.สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุนทร พลวงค์.2551.**การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย**.วิทยานิพนท์กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนันทา เลาหนันท์.2551. **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุรัตนา จงรักษ์.2556. **แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC**.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เสาวลักษณ์ แสงนิ่ม.2553. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม**.สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อทิตยา เสนะวงศ์.2555. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัยM**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร. 2539. **การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิดหลักการวิธีการกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด.

อำนวย ปาอ้าย.2549. **ทัศนคติและพฤติกรรมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดและอำเภอในจังหวัดฉะเชิงเทรา-ชลบุรี**. กรุงเทพมหานคร.สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา(เครือข่ายการวิจัยภาคกลาง ตะวันออก).

Farletmary,J and Stoner Martha H.1989. **The Nurses executive and Inter Disciplinary Team Building The journal Of Nursing Administration,**

Flora & Debbie.1996. **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.Chicago** : Rand Mcnally.

Fred R.David.(2013) **Strategic Management Concepts and Cases** South Carolina : Pearson Education.

Glueck, W.F.(1980). **Business policy and strategic Management**. New York :

บรรณานุกรม (ต่อ)

Millet,John D.1972. **Management in the Public Service**.NewYok, McGraw-Hill.

Nason,1996. **R.E. Horizontal Team Member Exchange (HMXX)**,The effect Of dynamic Relationship Quality on Team Processes and Outcomes. Michigan : Michigan State University.

Parker H.and Oglasby,1972.**C.H.Method Improvement for Construction Manager**

Robbins S.P. Coulter.M.2003. **Management** (7 th ed.) NJ:Pearson Education,2003

Woodcock.Mike.1989. **Team development Manual**. 2th.Ed. Hanis:Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

   <u>ตอนที่ 1</u> เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

   <u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

   <u>ตอนที่ 3</u> เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

   <u>ตอนที่ 4</u> เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด
3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยทริดิไมท์ จำกัด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสิริกร ปะวะโก
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

   ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

   ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

   ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

   ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,000 - 20,000 บาท

   ☐ 20,001 - 30,000 บาท ☐ 30,001 - 40,000 บาท

   ☐ 40,001 - 50,000 บาท ☐ 50,001 บาท ขึ้นไป

6. อายุงาน

   ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี

   ☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี

   ☐ 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน						
1.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
2.	ท่านคิดว่างานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบ						
3.	ท่านคิดว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านคิดว่าความกระตือรือร้นในการติดตามงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสำเร็จของงาน						
5	ท่านคิดว่าการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ทันภายในเวลากำหนดมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ท่านคิดว่าการที่พนักงานทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
7.	ท่านคิดว่าการได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านคิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
9.	ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
10.	ท่านคิดว่าการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าตอบแทน						
11.	ท่านคิดว่าเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
12.	ท่านคิดว่าความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
ด้านผู้บังคับบัญชา						
13.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปกครองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
14.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
15.	ท่านคิดว่าการให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ท่านคิดว่าความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านนโยบายในการบริหาร						
17.	ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างกำลังคนในหน่วยงานอย่างเหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
18.	ท่านคิดว่าการวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านสภาพการทำงาน						
19.	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
20.	ท่านคิดว่าหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน						
21.	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่มั่นคงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
22.	ท่านคิดว่าบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

<u>คำชี้แจง</u> เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน						
23.	ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
24.	ท่านคิดว่าการให้พนักงานทุกคนกำหนดภารกิจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่						
25.	ท่านคิดว่าการมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
26.	ท่านคิดว่าการการแบ่งงานมีความเสมอภาคมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย						
27.	ท่านคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาระหว่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
28.	ท่านคิดว่าการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศเต็มไปด้วยการเปิดเผย จริงใจต่อกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ						
29.	ท่านคิดว่าพนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
30.	ท่านคิดว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน						
31.	ท่านคิดว่าการประชุมหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
32.	ท่านคิดว่าพนักงานเต็มใจและพร้อมร่วมมือในการสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประสิทธิภาพขององค์การ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล						
33.	ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด					
34.	ในการปฏิบัติงานของของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
ประสิทธิภาพขององค์การ						
35.	ในการปฏิบัติงานมีความราบรื่นในการดำเนินงานมีปัญหาและอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด					
36	ในการปฏิบัติงานองค์การสามารถดำเนินการต่างๆ โดยใช้เงิน บุคลากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าประหยัด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด					

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์กับการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ข
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด

เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2528 คุณปัญญา สุริยะฉาย ได้ก่อตั้ง ห้างหุ้นส่วนจำกัดคลองยาง ดำเนินธุรกิจด้านเหมืองแร่แมงกานิส และเป็นผู้ผลิตแร่เพอร์ไลต์ ซึ่งเป็นเหมืองแร่หินภูเขาไฟแห่งแรกของประเทศไทย

เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2538 ได้ก่อตั้ง บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด โดยเริ่มแรกได้ดำเนินธุรกิจโรงงานแต่งแร่ บดหิน หินแร่ภูเขาไฟเพื่อใช้ในภาคการเกษตร และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ต่อมา ตุลาคม 2557 บริษัทฯได้เพิ่มโปรดักส์สินค้า ผลิตปูนซีเมนต์สำเร็จรูป โดยคุณสมโภชน์ พงศ์ธนากุล ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมากกว่า 20ปี เป็นผู้คิดและพัฒนา ปูนซีเมนต์สำเร็จรูป ภายใต้เครื่องหมายการค้า TTM

วันที่ 6 มกราคม 2549 ได้ก่อตั้ง บริษัท โวลก้า มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการวิจัย และพัฒนาจากหินภูเขาไฟ ภายใต้เครื่องหมายการค้า โวลก้า

กลุ่มบริษัทในเครือ

1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด คลองยาง ดำเนินธุรกิจด้านเหมืองแร่ ผู้ถือประทานบัตรเหมือง แร่เพอร์ไลต์

2. บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านแต่งแร่ และเป็นผู้ผลิตปูนซีเมนต์สำเร็จรูป ตรา TTM

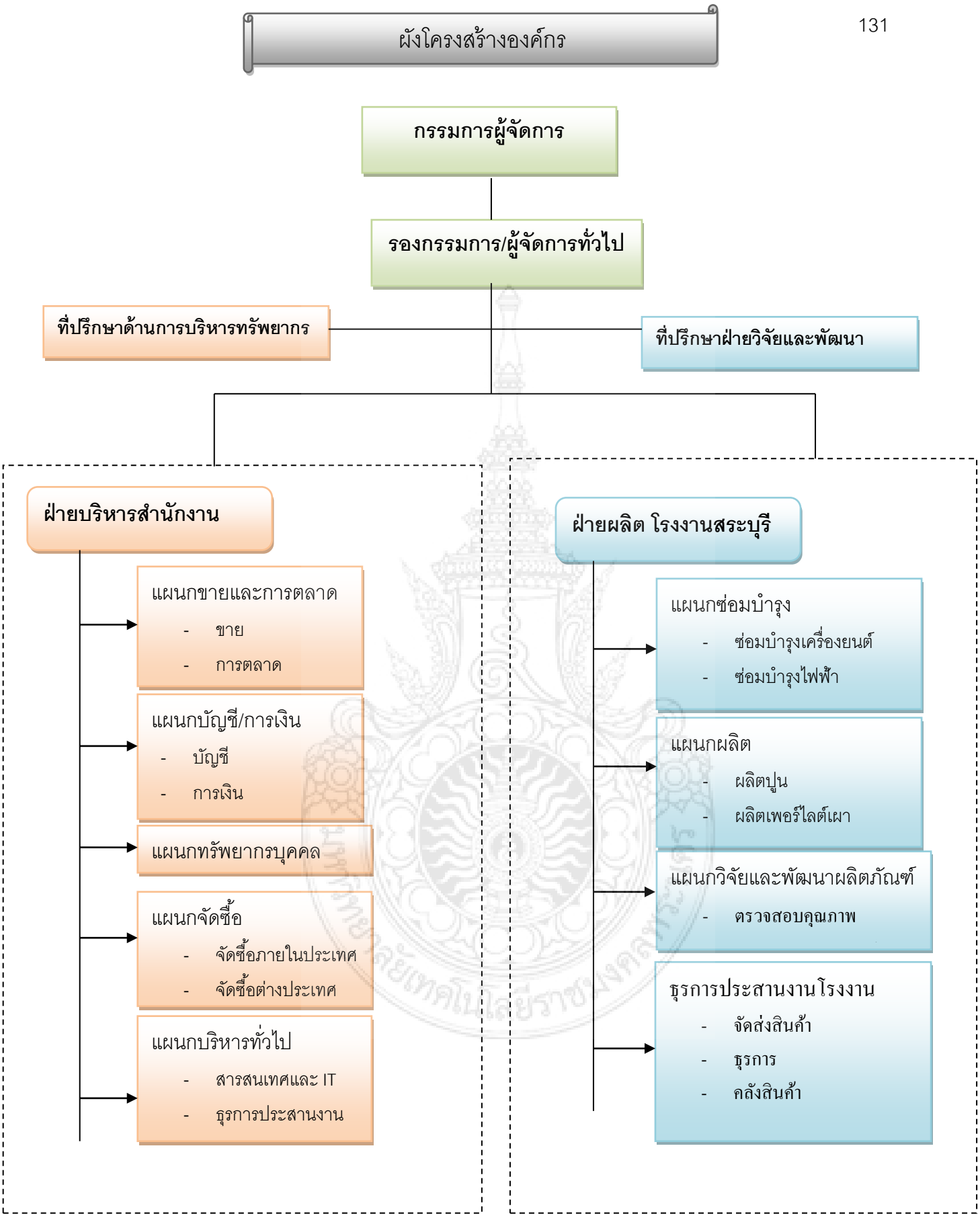
3. บริษัท โวลก้า มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการวิจัย แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย และพัฒนาจากหินแร่ภูเขาไฟ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โวลก้า”

วิสัยทัศน์

เรามุ่งพัฒนาและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ มุ่งมั่นในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ยึดมั่นในความเป็นมืออาชีพ และมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

- ศึกษาวิจัย พัฒนาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ จากหิน-แร่ภูเขาไฟ เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในธุรกิจ
- ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริม และพัฒนาวงการเกษตรกรรมของประเทศ เสริมสร้างผลผลิตให้ดีขึ้น
- สร้างคุณค่า สร้างความยั่งยืน ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย
- ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอุตสาหกรรม ด้านเภสัชกรรม โดยใช้ทรัพยากรในประเทศทดแทนการนำเข้า
- พัฒนาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ที่ปลอดภัยต่อชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



ที่มา : บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด 31 มกราคม 2559

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวสิริกร ปะวะโก

วัน เดือน ปีเกิด 13 กรกฎาคม 2528

ภูมิลำเนา อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่งหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงิน บริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด