ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด

FACTORS AFFECTING TO WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT CP MEIJI COMPANY LIMITED

ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitachart Paenduangnet

E-mail: p.thitachart@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด ประชากรในการศึกษาวิจัยนี้คือพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (operator) มีอายุงานช่วงอายุต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในแผนกLaboratoryของหน่วยงานประกันคุณภาพ

ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพี เมจิ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และค่าตอบแทน ตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด จากการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.6 (R square = 0.766) และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of factors affecting to work efficiency of employees at CP Meiji Company Limited to study investigates the motivation factors affecting the work efficiency among employees in CP-Meiji Co., Ltd. The population of this study was employees in Quality Assurance Unit, CP-Meiji Co., Ltd. Based on a simple random sampling; the sample size was 64 employees who were asked to fill out the questionnaire. A research instrument was a questionnaire. Data collected were then analyzed using computer software to determine percentage, frequency, mean, standard deviation and multiple regressions analysis.

The results that most of them were female, between 21-30 years, had single status, graduated with below bachelor's degree or equivalent, earned monthly income between 10,000-20,000 baht, worked as operator, had less than 10 years of work experience, and performed their duties in Laboratory Department of the Quality Assurance Unit.

In addition, the respondents' opinion towards the overall work motivation factors and work efficiency was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was relationship with colleagues, followed by responsibility, success at work, and relationship with supervisor. Furthermore, aspects with a high level included work policy and management, followed by job security, work nature, work progress, recognition and compensation, respectively. Hypothesis testing on work

motivation factors affecting work efficiency among employees in CP-Meiji Co., Ltd. was conducted with multiple regression equation. The analytic results indicated that all independent variables could explain the 76.6% of the variance in the dependent variable (R square = 0.766). Of all independent variables, job security, responsibility, work progress and success at work influenced the work efficiency among employees in CP-Meiji Co., Ltd. with a statistical significance level of 0.05

บทนำ

การจัดการองค์กรเป็นกระบวนการนำทรัพยากรมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญประกอบด้วย คนหรือบุคลากร (man) เงิน(money) อุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรส่วนที่สำคัญปัจจัยหนึ่งขององค์กร ที่ช่วยในการบริการจัดการองค์กร รวมถึงขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมนุษย์มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลง พัฒนาได้ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรต้องทราบถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ได้ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถอยู่ร่วมกับองค์กร ขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ถ้าหากบุคลากรขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้องค์กรเกิดความล้มเหลว ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยสิ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นานและทำเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบและต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546:46)

บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์นมพาสเจอร์ไรส์อันดับหนึ่งของประเทศไทย ถือกำเนิดจากการร่วมลงทุนระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดและ บริษัท เมจิ จำกัด ผู้นำตลาดผลิตภัณฑ์นมพาสเจอร์ไรส์ของประเทศญี่ปุ่น มีระยะเวลาดำเนินการกิจการถึง 30 ปีและมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบผลวิเคราะห์และควบคุมการผลิตให้ไปเป็นตามมาตรฐาน ทำให้ทราบถึงแรงกดดันในการทำงานที่ต้องตรวจสอบผลิตภัณฑ์ให้เป็นตามข้อกำหนดมาตรฐาน ซึ่งถ้าผลิตภัณฑ์ผลิตสู่มือลูกค้าแล้วไม่ได้มาตรฐานจะทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจ ส่งผลถึงพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพที่อาจจะได้รับมาตรการเพิ่มเติมในการทำงานหรือขั้นตอนการทำงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดสู่ลูกค้า และอาจมีมาตรการในการลงโทษเพิ่มขึ้น เช่น พนักงานท่านไหนปล่อยสินค้าไม่ได้มาตรฐานผ่านสู่ลูกค้าอาจถูกตักเตือนด้วยวาจา หรืออาจถึงขั้นออกเป็นหนังสือเตือน รวมถึง

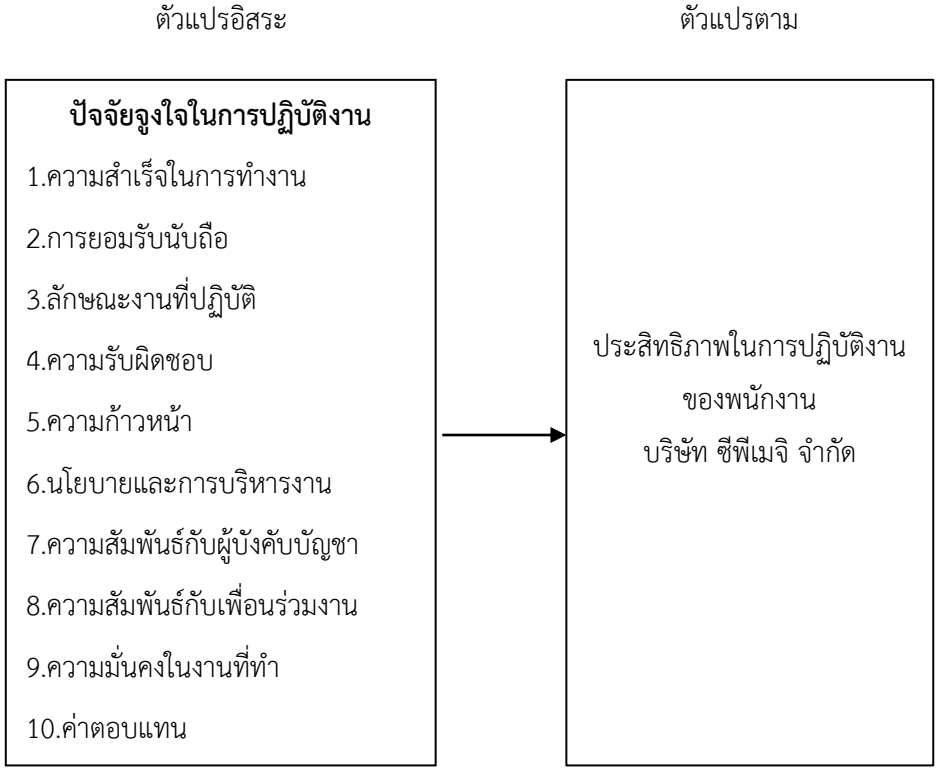
สายการบังคับบัญชาที่เน้นสั่งการแบบบนสู่ล่าง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ไม่ว่ารายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึง เงินโบนัสประจำปี ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ระหว่างพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้มีทางแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดจากการลาออกจากงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนบ่อยครั้ง ซึ่งในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาตั้งแต่ 1 มกราคม 2562 ถึง 31 ธันวาคม 2562 มีพนักงานออกจากงานของหน่วยงานประกันคุณภาพถึง 7 คน จากจำนวน 75 คน (ฐานข้อมูลพนักงานเดือนกุมภาพันธ์ 2563, บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด) ทำให้ส่งผลเสียต่อองค์กรเพราะจำเป็นต้องรับพนักงานใหม่ ทำให้เสียเวลาและงบประมาณในการสอนงานบุคลากรใหม่อยู่เสมอ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจที่เหมาะสมให้กับพนักงานของบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รวมถึงองค์กร และเป็นแรงขับเคลื่อนช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในการศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายหลากความหมาย ดังนี้

บาเรลสัน และ สเตนเนอร์ (Berelson & Steiner, 1964, อ้างถึงใน กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, 2558, น. 12) เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นภาวะภายใต้จิตที่เป็นพลังกระตุ้น เคลื่อนขับ หรือเคลื่อนไหว และเป็นช่องทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

เกลเลอร์แมน (Gellerman, 1968, อ้างถึงใน กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, 2558, น. 12) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้พลังที่พอเหมาะเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

คินิชและวิลเลี่ยม (Kinicki & Williams, 2008, อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555, น. 12) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึง การสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of growth) ได้เสนอความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดไปจนถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการขั้นต่อไปยังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้ จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ประกอบด้วย ความต้องการทางร่ายกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำ ให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือสามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม (กชกร เอ็นดูราษฎร์. 2550: 13)

ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่บุคคลนั้น ปัจจัยนำ เข้า หมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ ได้ผลดี มีความรวดเร็ว มีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ดังนี้ความหมายของประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ความพร้อม ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งใจ โดยผลงานที่ออกมามีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงในในระดับมาก โดย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสหสัมพันธ์เพียรสัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์กำลังปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 75 คน แบ่งเป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 67 คนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane,1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ที่ 64 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 7 ข้อ โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและค่าตอบแทน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ด้าน โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด ประกอบด้วยปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่ายมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์

และเมื่อได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามครบแล้ว จึงวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประชาศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (operator) มีอายุงานช่วงอายุต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Laboratory ของหน่วยงานประกันคุณภาพ

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.38) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.36) ความสำเร็จในการทำงาน($\bar{X}$ = 4.36) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.23) และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือนโยบายและการบริหารงาน($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.19) ความมั่นคงในงานที่ทำ($\bar{X}$ = 4.14) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.05) ความก้าวหน้า ($\overline{\mathrm{X}}$ = 3.88) การยอมรับนับถือ($\overline{\mathrm{X}}$ = 3.88) และค่าตอบแทน ($\overline{\mathrm{X}}$ = 3.54)ตามลำดับ และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เวลาในการทำงาน ($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.36) ค่าใช้จ่าย ($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.28) คุณภาพงาน ($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.26) และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงาน ($\overline{\mathrm{X}}$ = 4.17) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 10 ตัว ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่ระดับ 0.000 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่ามีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ (Beta = 0.462) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (Beta = 0.369) ตามด้วยความก้าวหน้า (Beta = 0.264) และความสำเร็จในการทำงาน(Beta = 0.210) ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์(R Square) เท่ากับ 0.766 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด ได้ร้อยละ76.6

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ณัทฐา กรีหิรัญ, 2550) ที่ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิต และทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ(Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) เพราะฉะนั้นการจะทำให้พนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด หน่วยงานประกันคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดควรมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมได้ และมองว่าการทำงานที่ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อการปฏิบัติการงานที่ดี รวดเร็ว มีคุณภาพตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (ณัชพล งามธรรมชาติ, 2559)

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ณัทฐา กรีหิรัญ, 2550) ที่กล่าวถึงว่ามนุษย์มีความต้องการแสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการได้รับการยอมรับนับถือ แต่จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระนี้ไม่ sig เนื่องมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนงานประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วน Laboratory ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญเฉพาะในส่วนงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ยอมรับในความสามารถ สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยแสดงถึงว่าด้านการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ได้การยอมรับในความรู้ความสามารถจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอยู่แล้ว

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ได้รับมอบหมายงานตรงกับความต้องการ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆมาใช้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) กล่าวถึงการทำให้เกิดความรู้สึกพอใจผลสำเร็จของงานส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ แต่จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระนี้ไม่ sig ซึ่งจากงานวิจัยของ

กิตติยา ฐิติคุณนัตน์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ในการศึกษาวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างมีเพียงหน่วยงานเดียวทำให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยตนเองมากขึ้น (ณัชพล งามธรรมชาติ, 2559)

5. ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งของงานสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม ตามลำดับ จะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถอย่างดีเยี่ยม และทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การทำงานจึงส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบติ รวมถึงมีแรงจูงใจที่ต้องการจะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับสุกัญญา จันทรมณี (2557)

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รองลงมาระดับมาก คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบขอบเขตการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) แต่จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระนี้ไม่ sig สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยกล่าวถึงหน่วยงานที่สังกัดมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ทำให้ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏบัติงาน

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน และรองลงมาระดับมาก คือ

ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ในการที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี รู้สึกว่ามีผู้ที่ให้คำแนะนำ รวมถึงการร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสุกัญญา จันทรมณี (2557)

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศที่ ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้อยู่ และงการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปย่อมจะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจเกิดได้ทั้งผลดีคือการปฏิบัติงานถูกพัฒนามากยิ่งขึ้น และในผลที่ไม่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า การปฏิบัติงานต่ำลงไป จนทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ถึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับณัชพล งามธรรมชาติ (2559)

9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การทำงานในองค์การนี้ ส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบของสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และรองลงมาระดับมาก คือ ตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1979 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ที่กล่าวถึงองค์กรสามารถส่งเสริมความมั่งคงในชีวิตส่วนตัว และสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัตินี้ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและรักษาองค์กรไปด้วยกัน สอดคล้องกับณัชพล งามธรรมชาติ (2559)

10. ด้านค่าตอบแทน จากการศึกษาวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว องค์กรมีระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลอยากปฏิบัติงาน คือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีเมจิ จำกัดมีข้อเสนอแนะดังนี้ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.6 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด รายด้านคือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผน หรือสร้างกลยุทธ์ในการจูงใจพนักงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลหรือคำชมเชยให้กับพนักงานเพื่อให้รู้สึกถึงความสำเร็จในงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว การสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆที่ทำให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างโอกาสให้พนักงานสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความรู้สึกอยากก้าวหน้า เป็นต้น เพื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานประกันคุณภาพ บริษัท ซีพีเมจิ จำกัด มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาด้วยจำนวนประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ และเกิดความหลากหลายของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถนำมาสร้างความพึงพอใจที่ทำให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและกระตือรือร้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์นภา ฉวีรักษ์.(2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก*, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โชติกา ระโส.(2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ณัชพล งามธรรมชาติ.(2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XZY จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ปฐมวงค์ สีหาเสนา.(2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซีออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

สุกัญญา จันทรมณี.(2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด.*การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ