

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด

กัญญารัตน์ เลขานุกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส ที่มีต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงาน 2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และต่อการพัฒนาบุคลากร และเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) to survey and summarize the opinions of employees. The Security Thachakorn Service8 company towards work motives personnel development and work efficiency among (2) to analyze and summarize the influence of work motives personnel development influencing work efficiency among, the administered questionnaire with the reliability value of 0.96 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The research findings were revealed that the average respondents perceived that work motives was important factor, , personnel development was perceived as highly slight important factor. Moreover, the respondents strongly agreed about their repurchase decisions to work efficiency. According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that work motives and personnel development repurchase work efficiency.

Keywords : work motives, personnel development, work efficiency

1. บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญในองค์กรบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตลอด หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าไปด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางสำคัญซึ่งหากองค์กรกำหนดวิธีการ กิจกรรม ได้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและความต้องการของบุคลากรก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย จนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามไปด้วย(อาจารย์ ฤทธิชัย,2563)เมื่อเรามีบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาแล้วเราจึงต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นด้วยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพื่อช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงาน เพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน of พนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็จะได้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง(กัญญา

นันทน์ ภัทร์สรณศิริ,2554)การพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจจึงสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ เมื่อได้รับมอบหมายงานซึ่งพนักงานจะปฏิบัติให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากลักษณะงานต้องคอยบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ และตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างมากในการบริการ ในขณะที่งานวิจัยของ (โชติกา ระโส ,2555) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะว่าองค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการบริหารและมีนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งให้ งานมีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจาก มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจน กับบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส

จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหา ของการวิจัยของ การศึกษาดังต่อไปนี้

1. บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อบัณฑิตด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. บัณฑิตด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด หรือไม่ในลักษณะใด

3. บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อบัณฑิตด้านการพัฒนา บุคลากรที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน

4. บัณฑิตด้านการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด หรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส ที่มีต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา การศึกษาค้นคว้า ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบ สอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาของงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การศึกษาลักษณะของตัวแปรนอกจากนี้ยังศึกษา อิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย การศึกษาใน ครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้ นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหาร เซอร์วิส จำกัด จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดย ที่กลุ่ม บุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตาม วัตถุประสงค์ต่างๆ

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษา ไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียน ผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิด เป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ ทำการศึกษา ในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ใน ลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้น ระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเนื้อหาของบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ ประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาใช้ใน การสร้างคำถามของแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล การนำเสนอสมมุติฐานของการวิจัย การใช้ค่าสถิติ รวมถึง การสร้างกรอบแนวความคิด โดยจัดเนื้อหาของ การ ดำเนินการไว้ดังนี้

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัว แปรที่ศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ ตัวแปร และตัวแปรตาม ซึ่ง ในที่นี้ได้แก่

1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร อิสระ ได้แก่ - แนวคิด และทฤษฎี เรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน/-แนวคิด และทฤษฎี เรื่องการพัฒนาบุคลากร

1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ได้แก่ - แนวคิด และทฤษฎี เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งอิทธิพลระหว่างตัวแปร

3. การนำเสนอสมมุติฐานของการวิจัยที่ได้รับจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การนำเสนอกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) เพื่อนำเสนอภาพเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การ พัฒนาบุคลากร และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(Kidd ,1973อ้างถึงใน กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า "Movere" ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "to move" มีความหมายว่า "เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ และคำว่าแรงจูงใจยังมีความหมายด้านจิตวิทยาซึ่งหมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

(Herzberg, 1959, อ้างถึงใน ฉัชชา ม่วงพุ่ม, 2559) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างที่เป็นที่นิยมแพร่หลาย แบ่งเป็น2 ปัจจัยคือ(1) ปัจจัยอนามัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการควบคุม การบังคับบัญชา ของหัวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงาน ไม่ใช่ปัจจัยในการส่งเสริมให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หรือมีประสิทธิภาพได้

อธิบายได้ว่า หากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่พอใจในงานได้ และถึงกระนั้น ถ้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้เช่นกัน แต่ลูกจ้างก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ตัวอย่างปัจจัย ได้แก่ นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในงานความปลอดภัย เป็นต้น (2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ลูกจ้างมีความพอใจ ในงาน ทำให้ลูกจ้างใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างปัจจัย การสร้างแรงจูงใจแก่ลูกจ้างจึงมี 2 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นแรก หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรตรวจสอบปัจจัยอนามัยเสียก่อน 2. ขั้นที่สอง คือการให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการที่จะได้รับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

(โธมัส บลูธอร์ม, 2558) แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจเจกบุคคลเพราะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมออกมา

ในขณะที่ (เขมิกา กิตติพงศ์, 2558) เพราะถ้าหากบุคคลนั้น ๆ มีแรงจูงใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานดำเนินชีวิต แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานให้มีความเจริญและก้าวหน้ารวมทั้งยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อีกทั้งยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของ

(Maslow, 1943 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, 2556) ได้อธิบายว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ

และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม 4. ความต้องการเกียรติยศ 5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง ในองค์การการจะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจลูกจ้างนั้น ควรทราบความต้องการของลูกจ้างเสียก่อนว่าลูกจ้างมีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วจึงจูงใจให้ลูกจ้างได้รับความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าหรือลำดับที่สูงกว่า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานหมายถึง ขั้วของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหาร จะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะ ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยหลายๆด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อสรุปแล้วพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากร

(ประชุม รอดประเสริฐ,2558) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ

ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็น ประเภทใหญ่ๆได้ 2 ประเภทคือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

(กิ่งแก้ว ศรีสาติกุลรัตน์ ,2558) ได้กล่าวองค์ประกอบของการพัฒนาไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์

ในขณะที่ (สุริยา มนตรีภักดิ์ ,2550) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรือ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

(Nadler,1989 อ้างใน พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงการจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นอกจากนี้(Bohlander, Snell and Sherman , 2005 อ้างใน เรวัต ทัศนียพงศ์, 2550) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มคุณภาพของบุคลากร

และองค์กรให้ดีขึ้นทำให้องค์กรสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดีโดยความร่วมมือของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็น ด้านความต้องการสิ่งที่จะต้องพัฒนา ด้านความคาดหวังจากการได้รับการพัฒนา ด้านการติดตามและการประเมินผลและยังเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการทำงาน

(Harrington Emerson 1931 อ้างอิงใน อัครเดช ไม้จันทร์,2560) ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก 12 ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(พิรญา ชื่นวงศ์,2560) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการมุ่งทำสิ่งทีถูกต้อง และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า "ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง"

(Gibson and Others, 1991 อ้างอิงใน ฉันทพล งามธรรมชาติ,2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยกรวัดประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วยกัน

(ธงชัย สันติวงษ์ ,2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า กิจกรรมทาง ด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ในขณะที่ (สิริวดี ชูเชิด ,2556) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นความสามารถและทักษะในการกระทำของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคมและการที่จะทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้อง มีการติดตามกำกับดูแล

2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งผล ระหว่างตัวแปร

2.1 การส่งผลระหว่างตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(ชวิศา พิศาลวัชรินทร์ และ กษมา สุวรรณรักษ์, 2563)การสร้างแรงจูงใจเป็นพลังสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญยอมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อองค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้โดยง่าย แรงจูงใจจะช่วยจัดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป ตลอดจนทำให้เกิดความร่วมมือใน การทำงาน

(ธีรพันธ์ มูลศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนเทศ, 2562) องค์กรยังมีความแข็งแกร่ง มากยิ่งขึ้นในการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ และองค์กรใดหากมีผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังสามารถแล้ว องค์กรสนับสนุนด้านสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หากมีสวัสดิการที่เพียงพอแล้วจะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับบุคลากร จนเกิดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(อานันต์ พรหมบังเกิด ,2548 อ้างถึงใน สมบัติ อริยาเสถ, 2561)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากที่ นักวิชาการพยายามศึกษา พัฒนาความรู้ หรือโมเดล เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจนก่อเกิด ศาสตร์ที่มีหลักฐานอ้างอิงรองรับอยู่พอสมควร ได้มี นักวิชาการกล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้ จะอยู่ในสภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและมี ปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย ส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสามารถฟันฝ่า อุปสรรคไปได้

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.1.2 การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(ซรัลชิตา ชินคำ ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และสุคนธ์ เครือคำ ,2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 35-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ 4-5 เงินเดือน 20,001 - 30,000บาท ระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานและโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

(เกศณรินทร์ งามเลิศ ,2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ต่างกัน และแรงจูงใจ ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า

(ปัญญาพร ฐิติพงศ์,2558)จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด" จำนวน 120 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สังกัดหน่วยงานฝ่ายวิศวกรรม ประสบการณ์

ในการทำงานระหว่าง 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001-20,000 บาทรู้จักบริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดจากเพื่อนแนะนำ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจาก มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในทฤษฎีได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด

2.2 การส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร การพัฒนาบุคลากร กับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(ปีทมาพร ท่อชู,2559)การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรามากขึ้นไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มึประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ ู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย

(วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทา ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

(สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557) กระบวนการในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรม ที่ดีเพื่อให้ มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต ดังนั้นการพัฒนาศูคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาบุคลากรมีผล อย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้ม ในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะ เป็นองค์กรขนาดใหญ่การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อ พนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบว่าการพัฒนาศูบุคลากรกับประสิทธิภาพการการ

ปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศูบุคลากรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.2.2 การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(เกสรานุกุล และ ภัทธนนท์ สุรชาติรี , 2565) การพัฒนาศูบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ บริษัท มิตรชยุ พรีซิชั่นไทย จำกัด โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงสภาพปัญหาด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไข ปัญหา คือ การวิเคราะห์ความต้องการปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาและสอดคล้องกับจิตตีม่า อัครธิตพิงส์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงาน ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาที่ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมในห้องเรียน และการฝึกอบรมนอกห้องเรียน ก็จะเป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

(บัณฑิตา เพิ่มเดช, 2565) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน

ประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ และมีระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน 15,001-25,000 บาท ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางโดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา รองมาคือ ด้านการพัฒนา และสุดท้ายคือด้านการฝึกอบรมผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองมาคือด้านเวลา และสุดท้ายคือด้านค่าใช้จ่ายผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

(จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ ,2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์" โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์มีการพัฒนาทรัพยากร

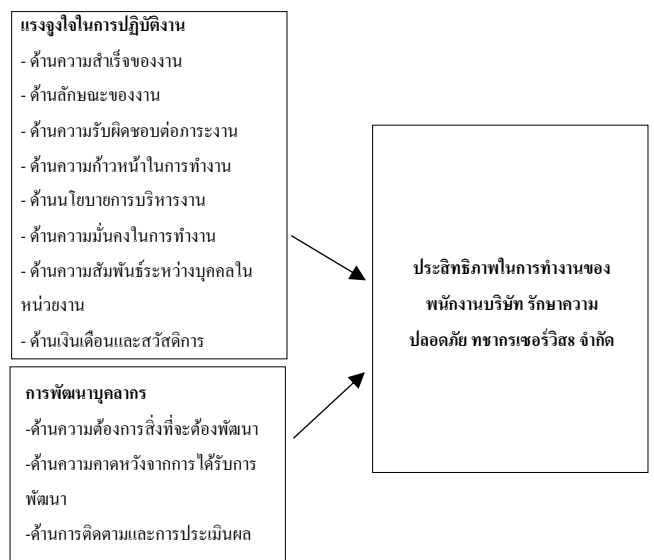
มนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับมาก และพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณและพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการพัฒนาบุคลากร ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกันสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากการที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากร

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการพัฒนาบุคลากร กับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 : การพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



คำอธิบาย :

กรอบแนวคิด แสดงให้เห็นถึงเส้นทางความสัมพันธในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรซึ่งในที่นี้อธิบายได้ดังนี้ คือ (1.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด โดยที่ ชวิศา พิศาล วัชรินทร์ และ กษมา สุวรรณรักษ์(2563) ชีรพันธ์ มุลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) อานันต์ พรหมบังเกิด (2548) อ่างถึงใน สมบัติ อาริยาสาธ(2561) ชรัลชิตา ชินคำ ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และ สุคนธ์ เครือคำ (2560) เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลผู้นั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2.) การพัฒนาบุคลากรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด โดยที่ เกสรานุกุอรอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ (2565) บัณฑิตา เพิ่มเดช(2565) จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ปัทมาพร ท่อชู (2559) วชิรวัชร งามละม่อม(2558) (สุธินี ฤกษ์จำ (2557) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลผู้นั้นมีการพัฒนาบุคลากร

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเอง หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิดเอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ 1.1 เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย และอาศัยอยู่ในบริเวณจังหวัดสงขลาและพัทลุง 1.2 เป็นพนักงานเคยมีประสบการณ์ทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการ

พัฒนาบุคลากรมาก่อน 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรจำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 354 คน (บัญชีรายชื่อพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด , 31 มกราคม 2566

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้ 2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น 2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเฉพาะเจาะจง 2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป 2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้นั้น เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้คั้งนี้ $n = N / (1 + Ne)$ ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 93 เท่ากับ 1.89 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.07 แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 204 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจาก ระยะเวลาการจัดทำจำกัด

3. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย 3.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน 3.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1 องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ทัศนคติทั่วไป” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 37 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพ” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ประสิทธิภาพในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ถึง 5 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.2.1 การตรวจสอบของเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ แนะนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช ซึ่งในที่นี้พบว่ามีความเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ดำเนินการต่อไป

4.ประเภทของสถิติที่ใช้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความ

คิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ (อัครเดช ไม้จันทร์,2560)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (กรกนก พรประดิษฐ์,2562) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส จำกัด

ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับ ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันดับ ให้ผู้วิจัยระบุว่าจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (ณัชพล งามธรรมชาติ,2559)

การแปลผลค่าสถิติ

1. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ก่อนข้างน้อย/ก่อนข้างต่ำ
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ปานกลาง
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ก่อนข้างมาก/ก่อนข้างสูง
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด/สูงที่สุด

สรุป และอภิปรายผล

1.สรุปผลการศึกษา

1.1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี ในขณะที่อาชีพซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดประกอบอยู่อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหาร เซอร์วิส จำกัด ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.2. สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไป สำหรับ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นทั่วไปอันได้แก่ บริษัทมีการกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารชี้แจงแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน บริษัทมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บริษัทเปิดให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน บริษัทสามารถชี้แจงหลักการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างโปร่งใส บริษัทมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีด้วยระบบของความยุติธรรม หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเมื่อบริษัทเปลี่ยนแปลงเพื่อทดแทนของเก่าที่ล้าสมัย ท่านยินดีรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อทำงานให้กับบริษัท สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเห็นด้วยอย่างยิ่ง กับทุกประเด็นความคิดเห็น และให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากรในอีกด้วย

1.3. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.3.1. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร

และประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ต่อเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 25.40 ให้ความสำคัญ ต่อเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 20.24 และเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 17.97

ตารางความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-value (sig)
ความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.14	.14	1.68	.01**
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร	.65	.72	8.33	.00**

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.72, df = 2, 197, F = 253.14 P ≤ 0.05*

1.3.2. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษพบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1. ผลการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อานันต์ พรหมบังเกิด (2548) อ้างถึงใน สมบัติ อาริยาสาธ(2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากที่ นักวิชาการพยายามศึกษา พัฒนาความรู้ หรือ โมเดล เกี่ยวกับขวัญ

กำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจนก่อเกิด ศาสตร์ที่มี
หลักฐานอ้างอิงรองรับอยู่พอสมควร ได้มี นักวิชาการ
กล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจ จะทำให้บุคลากรมี
ความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง มีความคิดเชิง
สร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้ จะอยู่ในสถานะ
กดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและมี ปัญหาขัดแย้งกับ
เพื่อนร่วมงานได้น้อย ส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ
ในการปฏิบัติงานสามารถฟันฝ่า อุปสรรคไปได้ ความ
สอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า
การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
นั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

2.2. ผลการศึกษาที่พบว่า การพัฒนาบุคลากร ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีความสอดคล้องกับ
แนวคิดของ ปีทมาพร ท่อชู (2559) การทำงานให้
หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ
หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการ
หรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน
หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่า
องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมี
ความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น
สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และ
สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมี
ความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่า
เหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะ
มองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการ
ให้การทำงานของเรารุ่งเรืองไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุก
กับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจอ
อุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะ

ผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงาน
อย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็น
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อ
ว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของ
เจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอะไรจึง
จะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ต้องอธิบายได้ยาก เพราะคนทำงาน
แต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ
แนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดใน
การเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จใน
เวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการ
ลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์
อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย
ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษา
ครั้งนี้ว่า การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา
บุคลากร

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1 การที่องค์กร บริษัท รักษาความปลอดภัย
ทชากรเซอร์วิส จำกัดต้องการให้เกิดประสิทธิภาพที่
บรรลุ เป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้
เกิดการดำเนินงานได้ต่อไปคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
การพัฒนาบุคลากร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่บริษัท รักษาความปลอดภัย ทชากร
เซอร์วิส จำกัด ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่
บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าใน
การทำงาน c)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน
หน่วยงาน ตามลำดับ

ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการพัฒนา
บุคลากรนั้นสิ่งที่บริษัท รักษาความปลอดภัย ทชากร

เซอร์วิส จำกัด ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ ด้านความต้องการสิ่งที่จะต้องพัฒนา และด้านความคาดหวังจากการได้รับการพัฒนา ตามลำดับ

ข้อ 4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสิ่งที่บริษัท รักษาความปลอดภัย ทหาร เซอร์วิส จำกัด ควรพิจารณาให้ความสำคัญในประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ ด้านการติดตามกำกับดูแล และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ

บรรณานุกรม

-เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้าวิทย์” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

-เกสร บุญครอบ และ กัทธนันท์ สุรชาติ (2565) “การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชวย ฟริชชีส์ชั้นไทย จำกัด”

-จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์" การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

-ชรัลชิตา ชินคำ ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และ สุคนธ์ เครือ นำคำ (2560) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.

-บัณฑิตา เพิ่มเดช (2565) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

-ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

-Cronbach, Lee. Joseph. (1970). Essential of Psychological Testing. 3 rd.ed. New York :Harper.

-Harrington Emerson. (1931). The Twelve Principles of Efficiency. New York :The Engineering Magazine.

-Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

-Herbert, H. G. (1972). The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach. (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

-Maslow, Abraham M. 1954. Motivation and Personality. New York : Harper and Row.

-Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper& Row.