

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
**FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL OF THE SRISAWAD
CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED, HEAD OFFICE**

กุลวดี ลักกิตโร
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kulvadee Luppakittaro

Email:kulvadee.l@srisawadpower.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 - 10 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.686) และ ($\bar{X}= 3.87$, S.D.= 0.651) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 53.00 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 3 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน , บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ABSTRACT

The study of factors affecting work efficiency of personnel of The Srisawad Corporation Public Company Limited, head office aimed to study the motivation factors affecting the work efficiency of personnel's Srisawad Corporation Public Company Limited Head Office. This research was quantitative research. The samples of this study were 350 staff of Srisawad Corporation Public Company Limited head office Using the Simple Random Sampling method Questionnaires was used a tool for data collection. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and multiple regression analysis.

The results of the research showed that most of the respondents were female, with 20 - 30 years, of age Also, the respondents The average monthly income was between 10,001 - 20,000 baht. In addition, it was found that motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions. (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.686) and (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.651) mostly had bachelor degree and worked for 10 years.

The results of a hypothesis testing found that motivation factors that affect work efficiency of personnel's in Srisawad Corporation Public Company Limited Head Office had a statistical significance level at 0.05. R Square value was 0.530 which indicated that motivation factors (i.e. independent variable) affect work efficiency of personnel's Srisawad Corporation Public Company Limited Head Office at 53 percent As for the results of hypothesis testing , it was found that work success , responsibility , and relationship with colleagues affected the work efficiency of personnel's Srisawad Corporation Public Company Limited Head office

Keywords : Motivation Factors, Work Efficiency, Srisawad Corporation Public Company Limited Head Office

บทนำ

บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยปกติบุคคลจะทำงานไม่เต็มความสามารถยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและหาสิ่งจูงใจในการทำงานด้านการบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2541) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคคลก็มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงาน ดังนั้นการบริหารบุคลากรต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาคเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานให้

ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว(ไพศาล มะระพฤษ์วรรณและคณะ2542)

บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จึงได้สังเกตเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งขององค์กร เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสรรค์งาน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นงานท้าทายสำหรับผู้บริหารในปัจจุบัน ซึ่งบุคลากรนั้นต้องเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความรู้ ความสามารถ บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หลีกเลี่ยงการแข่งขันทางธุรกิจไม่ได้เนื่องจากโลกเปลี่ยนไป องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พนักงานจะต้องพร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต ผู้บริหารบางคนมุ่งหวังผลกำไร มองเห็นแต่ผลประโยชน์ที่สูงสุดขององค์กร จนไม่ได้เอาใจใส่สนใจและไม่เห็นความสำคัญในการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพและอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงาน จนกระทั่งลาออกจากงาน การลาออกจึงถือเป็นภาวะและต้นทุนขององค์กรอีกทั้งยังส่งผลแก่ภาพลักษณ์ขององค์กร การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญในการเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

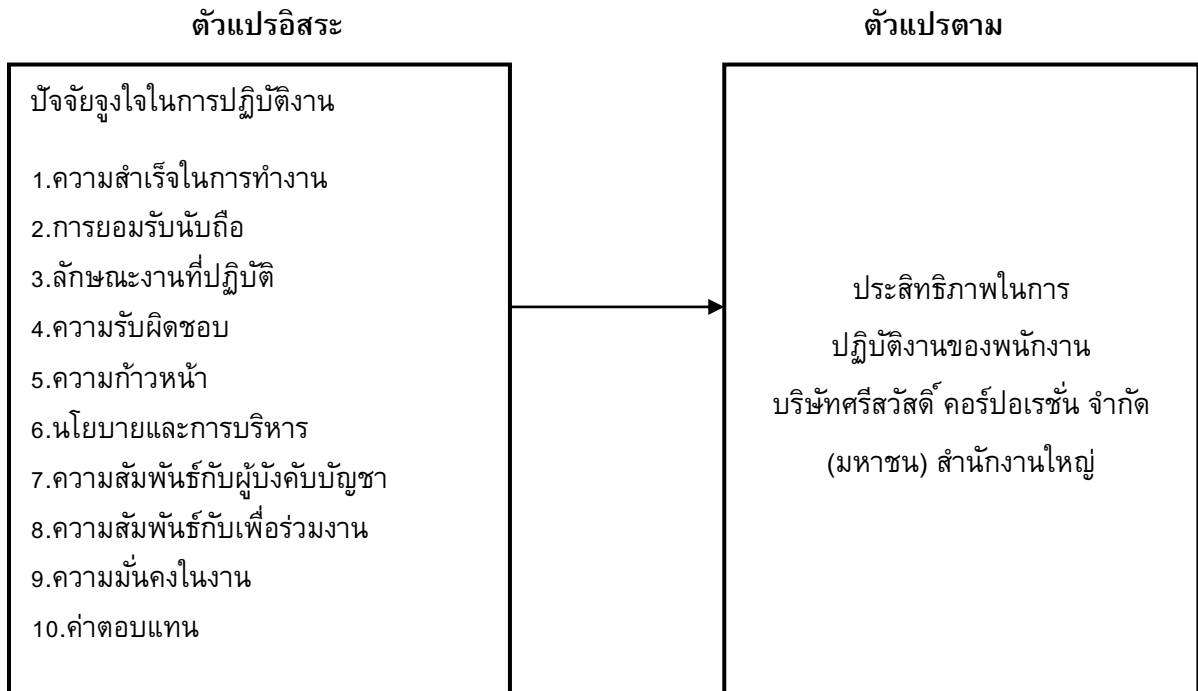
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้นและทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นสถาบันการเงินที่มุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านบริการการเงินแก่ลูกค้าทุกระดับต่อไปรวมทั้งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาค้นคว้าวิจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 1,500 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 2563) เนื่องจากทราบประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yammane) ได้จำนวน 316 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 350 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งสามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลจากการทำวิจัยไปใช้ในการทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานและสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการ เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสามารถจำแนกการทบทวนวรรณกรรมออกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สิริวดี ชูเชิด (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่น ให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดของการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550.) กล่าวว่า ในการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จหรือทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ไม่ได้ใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียวจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายาม และผลสำเร็จของงานก็จะมีคุณภาพดีและมีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานด้วยกล่าวคือ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการสมัยตั้งแต่จนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พฤติกรรมของคนในองค์กร และรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ การเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การเพิ่มผลผลิต คือ ผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานองค์กรควรมีการจูงใจพนักงานด้วยเช่นกันจึง

พอจะสรุปได้ว่า องค์การใดที่มีพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะช่วยส่งเสริมได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงผลงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อองค์การแต่อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานด้วย

3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ธุรกิจของบริษัทฯ ก่อตั้งขึ้นโดยครอบครัวแก้วบุตตา เพื่อประกอบธุรกิจให้บริการสินเชื่อในรูปแบบสินเชื่อจำนำทะเบียนรถ แก่ลูกค้าในพื้นที่เพชรบูรณ์ จากนั้นได้ขยายธุรกิจเพื่อให้บริการแก่ลูกค้าที่ยังมีความต้องการบริการทางการเงินอีกมากแต่ยังไม่มีโอกาสได้รับบริการจากธนาคารและสถาบันทางการเงินโดยการเปิดสาขาเพิ่มเติมในจังหวัดต่างๆ บริษัทฯและบริษัทย่อยให้บริการสินเชื่อในรูปแบบสินเชื่อจำนำทะเบียนรถสินเชื่อประเภทที่อยู่อาศัย ภายใต้เครื่องหมาย บริการ/ชื่อทางการค้า “มีบ้าน มีรถ เงินสดทันใจ” และได้ชูชื่อทางการค้าและปรับปรุงลักษณะใหม่ของสาขาเป็น “ศรี สวัสดิ์ เงินสดทันใจ” ด้วยจุดเด่นที่ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการผ่านสาขาทั้งหมดรวม 2,870 สาขา (รายงานประจำปีฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อแบบเบ็ดเสร็จ และการเข้าถึงลูกค้าอย่างใกล้ชิดโดยให้บริการแก่ลูกค้ารายย่อยทั้งไปในภูมิภาคต่างๆ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และจังหวัดต่างๆในทุกภูมิภาคของประเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ธัญกรณิ ราศรี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการจัดการ ด้านสื่อดิจิทัลบริหาร ด้านทักษะการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านการเพิ่มมูลค่างาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม(Questionnaire)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis, MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานของบริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$,

S.D. = 0.654) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.567) ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.561) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.590)ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.697) ด้านนโยบายและการบริหาร(\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.742) ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.639) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.828) ด้านความก้าวหน้า (\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.711) และด้านค่าตอบแทน(\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.875) ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร(\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.647) รองลงมาคือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคต(\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.674) และผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.622) ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1. ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.458		2.545	0.011
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.299	0.309	6.020	0.000*
2. การยอมรับนับถือ	0.086	0.100	1.861	0.064
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.082	0.088	1.591	0.113
4. ความรับผิดชอบ	0.221	0.225	3.909	0.000*
5. ความก้าวหน้า	0.027	0.035	0.649	0.517
6. นโยบายและการบริหาร	0.007	0.010	0.167	0.867
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.024	0.031	0.530	0.597
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.135	0.161	3.347	0.001*
9. ความมั่นคงในงาน	-0.043	-0.065	-1.065	0.288
10. ค่าตอบแทน	0.016	0.025	0.507	0.612

R = 0.728, R² = 0.530, SEE = 0.382, F = 38.208, Sig F = 0.000

*มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 53.00 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 3 ด้านคือความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 6.020) รองลงมาคือความรับผิดชอบ (Beta = 3.909) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Beta น้อยที่สุดเท่ากับ 3.347 ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพราะเมื่อพนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและตามมาตรฐานขององค์กรสามารถแก้ปัญหาและมีวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานที่สำเร็จตามกำหนดหรือตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น และผลงานวิจัยด้านความสำเร็จในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลาและพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพราะการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากจนขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือการมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะเกิดความมุ่งมั่นและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญกรณ์ ราศรี(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง เรื่องปัจจัยจูง

ใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเนื่องจากงานที่ทำอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญของความร่วมมือในการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือกันทำให้เกิดการทำงานลักษณะเป็นทีมได้เป็นอย่างดี การทำงานก็จะประสบผลสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น การร่วมมือ ร่วมแรงใจในการทำงาน ความเป็นกันเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานและกิจกรรมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ให้พนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงานให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม การพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นมีผลให้องค์กรสามารถปรับปรุงงานและทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบที่มีความสัมพันธ์กับระดับแต่ละบุคคลและทีมงานโดยแยกงานตามลักษณะของงานให้เห็นเด่นชัด เพื่อป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต้องสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่ม และการตอบสนองการแข่งขันและความพึงพอใจของผู้มีผลประโยชน์ร่วมอย่างรวดเร็วและต้องสามารถตรวจสอบได้มากขึ้น ต้องมีวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตามผลเพื่อการตัดสินใจเท่าที่จำเป็น

3. บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ควรส่งเสริมกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อแสดงให้เห็นเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละบุคคล หรือการเขียนคำขอขอบคุณต่อคนที่ชื่นชอบและเป็นแบบอย่างหรือคนที่คอยช่วยเหลือกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่าจะทำให้ทุกคนรู้สึกดีกับการได้รับคำชื่นชม และรู้สึกสนิทกันมากขึ้น ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลกว้างมากขึ้นและให้ได้ข้อมูลเชิงลึกขึ้น ผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญภรณ์ ราศี. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ สาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), รายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2561). สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563.

จาก <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oA9FMBgiZqMJ:https://th.wikipedia.org>.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ. (2542). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจาก
องค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลนครชน. วาสารวิชาการ, มหาวิทยาลัยธนบุรี

สิริวดี ชูเชิด.(2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2563,จาก
<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>