ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

THE STAFF PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN

SIRICHIN COMPANY LIMITED

นายมานนท์ คงศักดิ์, ดร.อรไท ชั้วเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการในทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด วัตถุประสงค์ เพื่อวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่บุคคล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) ตัวแปรตามคือ ตัวแปรตามคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติ ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรและ Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง ไม่เกิน 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10000 – 15000 บาท โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการและรายได้ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กันระดับนัยสัมพันธ์ 0.05 โดยประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากและเมื่อจำแนกปัจจัยเหล่านี้ก็ให้ผลความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด ค่าสมการ ปัจจัยแรงจูงใจ 1. ความสำเร็จในการทำงานเท่ากับ $\bar{x}$ = 3.73 SD =.297 2.การได้รับการยอมรับ $\bar{x}$ = 3.63 SD=.476 3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน $\bar{x}$ = 3.76 SD=.473 4.ลักษณะงานที่ทำ $\bar{x}$ = 3.85 SD=.600 5.ความรับผิดชอบ $\bar{x}$ = 3.75 SD=.596

ค่าสมการ ปัจจัยค้ำจุ้น 1.นโยบาย $\bar{x}$ = 3.65 SD=..491 2.สภาพการทำงาน $\bar{x}$ = 3.80 SD=.495 3.ความมั่นคงในการทำงาน $\bar{x}$ = 3.77 SD=.501 4. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา $\bar{x}$ = 3.81 SD=.540 5.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต $\bar{x}$ = 3.80 SD=.483 6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา $\bar{x}$ = 3.57 SD=.537 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน $\bar{x}$ = 3.87 SD=.544 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา $\bar{x}$ = 3.85 SD=.557 9. ตำแหน่งงาน $\bar{x}$ = 3.67 SD=.482 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน

นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

A study the staff performance efficiency of employees in sirichin company limited to study the level for measure the staff performance efficiency of employees in sirichin company . by personal is a quantitative study. (quantitative Research) The variables were sex, age, wducation, income, position, work efficiency of employees. By Using the questionnaire as an educational tool. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and redression analysis.

The study found that most respondents were male. Age no more than 30 years The education level is in the Bachelor . and monthly income is in range. 10000-15000 bath. By personal, gender, age, education income and position difference were correlated at 0.05 level of significance. By the staff performance the staff performance efficiency of employees on a large scale, and when classified, these factors are most significant in terms of work efficiency of employees. Equation Motivating Factors 1. Achievement as $\bar{x}$ = 3.73 SD=.476 2. Recognition $\bar{x}$ = 3.63 SD=..473 3. Career advancement as $\bar{x}$ = 3.76 SD=.600 4. Job description as $\bar{x}$ = 3.85 SD=.586 5. Responsibility as $\bar{x}$ =3.75 SD=.596

Equation Hygiene factors 1. Policies $\bar{x}$ = 3.65 2. Work conditions as $\bar{x}$ = 3.80 SD=495 3. Job security as $\bar{x}$ = 3.77 SD=501 4. Methods of governing supervisors as $\bar{x}$ = 3.81 SD=540 5.Opportunities for future progress as $\bar{x}$ = 3.80 SD= 483 6. Relations with supervisors as $\bar{x}$ = 3.57 SD=537 7. Relations with colleagues as $\bar{x}$ = 3.87 SD=544 8. Relations with subordinates as $\bar{x}$ = 3.85 SD=557 9. Job title as $\bar{x}$ = 3.67 SD=.482 Suggested feedback from the study.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

บริษัทน้ำส้ม ศิริชิน เป็นบริษัทขายน้ำส้ม 25% ที่มีชื่อเสียงในสายน้ำส้ม บริษัท ศิริชิน จำกัด มุ่งมั่นที่จะผลิตและพัฒนาคุณภาพของสินค้าให้เป็นที่พึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นความปลอดภัยของสินค้า และปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทศิริชิน จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตและจำหน่ายสินค้าคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทุกระดับอย่างเข้าถึง เพื่อให้ผู้บริโภคพึงพอใจ ในราคายุติธรรมพัฒนาปรับปรุงสินค้าและเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง ให้บริการกับคู่ค้าทางธุรกิจอย่างยุติธรรมและซื่อสัตย์จริงใจ ดำเนินธุรกิจด้วยความมั่นคงมุ่งเน้นคุณธรรม ส่งเสริมสวัสดิการพัฒนาบุคคลากร ก้าวล้ำทันเทคโนโลยี่ มีประสิทธิภาพ คืนประโยชน์สู่สังคม และประเทศชาติ

ปัญหาที่เกิดขึ้นพนักงานแต่ละบุคคลมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันเราจึงให้ความหมายไว้ว่า ดิเรก (2528) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย วิรุฬ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหมายกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อยสอดคล้องกับ ฉัตรชัย (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เราจะสามารถรับรู้ถึง การทำงานของพนักงานว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ และสามารถเอาวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลกรต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในที่นี้

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

1.2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

1.3.2 ปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ด้านเนื้อหา

ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัท ศิริชิน รวมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน บริษัทน้ำส้มศิริชิน

1.4.3 ด้านเวลา ตั้งแต่ กันยายน 2562 - มกราคม 2563

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด

1.5.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานปรับปรุงนโยบายการทำงานทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

1.6 นิยามศัพท์

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากการจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ ต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการดึงศักยภาพของทรัพยากรออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มี**แรงจูงใจ**สูง จะใช้**ความ**พยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนมีมี**แรงจูงใจ**ต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ **ความหมาย**ของ**แรงจูงใจ**ไว้หลากหลาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

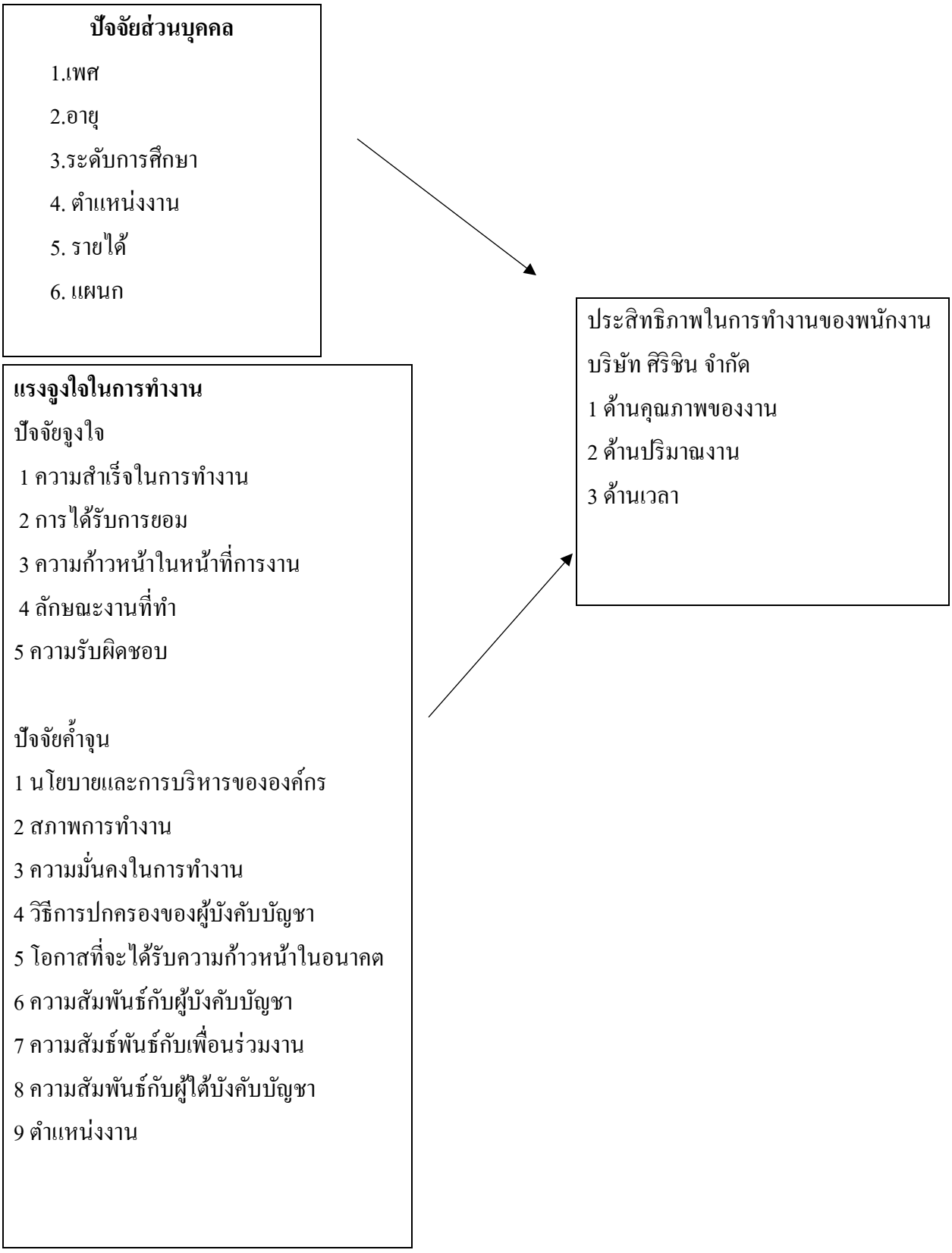
นางกานดา คำมาก : (2555) การวิจัยนี้มีวัตถุ ประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัด นครราชสีมา ตัวแปรที่ศึกษาคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตใน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216คน จากบริษัทจ านวนทั้งสิ้น 24แห่ง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นกลุ่มแล้วจึงเก็บข้อมูลจากทุกบริษัท ใช้แบบสอบถาม เป็ นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ จากการศึกษา พบวา แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความ ต้องการกาวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความมี เอกลักษณ์ของงาน

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด เป็นการศึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด การคาดหวังในประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด ความพึงพอใจระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด ข้อมูลในการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลากรให้มีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อองค์กร มีการกำหนดการศึกษา ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



3,5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคตามลักษณะประชากรและพฤติกรรมได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แผนก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิในภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชินจำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อ ปริมาณงาน คุณภาพและเวลา ที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด

3.6 การประเมินความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือ

การออกแบบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้งานจริงโดยการให้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยตรวจทานความครบถ้วนและความถูกต้องของเนื้อหาในคำถาม การจัดเรียงคำถาม ลักษณะคำถาม ตลอดจนรูปแบบภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่คล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยนี้ การวัดความเที่ยงตรงด้วยวิธีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of item- objective congruence IOC) ในการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้วยค่า IOC

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ค่า IOC 1

พบว่า การประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้วยค่า IOC ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริชิน จำกัด IOC ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ดังนั้น จึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดลองแจกแบบสอบถามให้กับผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทศิริชิน (Pilot survey) จำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (&coefficient) ตามวิธีของครอบบัค (Cronbacch) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ความถูกต้องของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้ มาปรับปรุงแก้ไขก่อนเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจริง

3.7การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำการขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ระยะเวลา กันยายน 2562 - มกราคม 2563 โดยรวบรวบดังนี้

1.ข้อมูลทุติภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยในประเทศไทย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้เก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยดำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 ตัวอย่าง โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากพนักงานในบริษัท ศิริชิน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเอง จนได้ครบจำนวนที่กำหนด เมื่อครบตามจำนวน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบดังขั้นตอนต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ	Unstandardized Coefficients			T	Sig
	B	Std.	Beta		
(Constant)	1.853	.273		6.777	.000
1.ความสำเร็จในการทำงาน	.221	.047	.307	4.739	.000
2.การได้รับการยอมรับ	.025	.047	.035	.531	.596
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.048	.037	.085	1.313	.191
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	.091	.038	.156	2.413	.017

5.ความรับผิดชอบ	.141	.037	.245	3.839	.000

R=.506 R2=.256 R2 ADJ = .236 Std = .299 sig= 0.00

จากตาราง 8 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีตัวแปร 5 ตัวแปรคือ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวในหน้าที่การงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ 5. ความรับผิดขอบ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) .506 สามารถทำนายปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานได้ร้อยละ R2 =.256 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ 5.ความรับผิดชอบ

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการการทำนายแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทศิริชิน จำกัดในรูปแบบดิบ ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ = $1.853\mathbf{X_1} + .221\mathbf{X_1} + .025\mathbf{X_1} + .048\mathbf{X_1} + .091\mathbf{X_1} + .141\mathbf{X_1}$

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized coefficients			t	Sig
	B	Std	Beta		
(Constant)	1.283	.340		3.770	.000
1.นโยบายบายและการบริหารขององค์กร	.023	.047	.033	.482	.630
2.สภาพการทำงาน	.011	.048	.017	.238	.812
3.ความมั่นคงในการทำงาน	.082	.046	.120	1.768	.079
4.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.115	.043	.182	2.662	.008

5.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.120	.047	.169	2.522	.013
6.ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	.127	.044	.200	2.916	.004
7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.077	.044	.123	1.769	.079
8.ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.103	.042	.168	2.471	.014
9.ตำแหน่งงาน	.012	.049	.017	.251	.802
		.			

R = .497 R2 = .247 R2ADJ = .210 Std. = .304 sig .000

จากตาราง 8 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีตัวแปร 9 ตัวแปรคือ 1.นโยบายบายและการบริหารขององค์กร 2.สภาพการทำงาน

3.ความมั่นคงในการทำงาน 4.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 5.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

6.ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา 7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8.ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 9.ตำแหน่งงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) .497 สามารถทำนายปัจจัยค้ำจุ้น ในการทำงานได้ร้อยละ R2 = .247 สำหรับปัจจัยค้ำจุ้นในการทำงาน ได้แก่ 1.นโยบายบายและการบริหารขององค์กร

2.สภาพการทำงาน3.ความมั่นคงในการทำงาน4.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา5.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาค6.ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน8.ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 9.ตำแหน่งงาน

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการการทำนายปัจจัยค้ำจุ้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทศิริชินในรูปแบบดิบ ได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุ้น 1.283A_1 + .023A_1 + .011A_1 + .082A_1 + .115A_1 + .120A_1 + .127A_1 + .077A_1 + .103A_1 +.012A_1

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด โดยมี ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 85 ส่วนที่เหลือเพศหญิง ร้อยละ 15 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุคือ ไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 65 นอกเหนือจากนั้นมี 31-41ปี ร้อยละ 29 และ 41-50ปี ร้อยละ 4 สุดท้ายคือ 51-60ปี ร้อยละ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านรายได้ คือ 10000-15000 ร้อยละ 89 นอกเหนือจากนี้คือ 5000-10000 และ 20000-25000 ร้อยละ 3 เท่ากัน ท้ายสุดคือ 15000-20000 ร้อยละ 5

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด มีระดับความสำคัญอย่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าประสิทธิภาพการด้าน ความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นอันดับ 2 ตามค่าเฉลี่ย ด้านลักษณะงานเป็นอัยดับ 3 ตามลำดับ

ผลการทดสอบตามสมมุติฐาน

จากการศึกษาในครั้งนี้จากการวิเราะห์ตัวอย่างข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานต่างๆ จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 197 คน ได้ผลสรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์ตามสมมุติฐาน พบว่าสมมุติฐานตั้งไว้ 2 ข้อ

1. เพศที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

2. อายุที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

3. การศึกษาที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

4. ตำแหน่งงานที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

5. รายได้ที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

6. แผนกที่แตกต่างส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง

2. ปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

2.1 ความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

2.3 ลักษณะของงานปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

2.4 ความรับผิดชอบปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

2.5 ความก้าวหน้าปัจจัยใจที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัดในระดับที่แตกต่างกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน

จากตาราง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีตัวแปร 5 ตัวแปรคือ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3.ความก้าวในหน้าที่การงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ 5. ความรับผิดขอบ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) .506 สามารถทำนายปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานได้ร้อยละ R2 =.256 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ 5.ความรับผิดชอบ

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการการทำนายแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทศิริชิน จำกัดในรูปแบบดิบ ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ = $1.853\mathbf{X_1} + .221\mathbf{X_1} + .025\mathbf{X_1} + .048\mathbf{X_1} + .091\mathbf{X_1} + .141\mathbf{X_1}$

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทศิริชินที่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

5.2อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน จำกัด ดังนี้

1.ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานในบริษัท ศิริชิน จำกัด เป็นเพศชาย อายุ ไม่เกิน 30 ปี การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นปฏิบัติการ ประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยที่ ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 87.2 อายุ 41-51ปี ร้อยละ 58.1

2.ผลการศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย(Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1.เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6 .สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงการที่ผู้นำ จะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ท าให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ใน การทำงาน เช่น รายได้ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัย ภายใน (Intrinsic) ได้แก่ ความมุ่งหวัง ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การได้เป็นหัวหน้าการได้เป็ นเจ้าของกิจการศิริพร จันทศรี (2550: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือ

สิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มี แรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้ หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทนไพลิน นาพันธุ์ (2550: 28) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคล เกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันที่จะกระท าหรือไม่กระทำและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลกับ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลอยางเห็นได้ชัด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะ มีความเต็มใจและตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของประชาชนผู้มารับบริการ ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550: 142) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ผลของความ ต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกท าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงาน เรียกว่า แรงจูงใจใน การทำงาน (Work Motivation) ชาตรี เหล่าเลิศรัตนา (2553: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกวา สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร สุพิชฌาย์ หาระมี (2553: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของ 18 ตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทศิริชิน จำกัด มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป
2. ผลจิจัยนี้สามารถต่อยอดผู้ที่กำลังทำงานวิจัยและต้องการข้อมูลไปทำรายงานวิจัยต่อไป
3. พนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและยังสามารถทำงานกับหัวหน้าได้ดีขึ้นไปอีก

5.3 ข้อเสนอแนะ

1.ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน พนักงานทุกๆคนจะมีการพัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลาและยังสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานที่สั่งได้มีประสิทธิภาพการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

2. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้น พนักงานของบริษัทศิริชิน จำกัด ว่าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่และยังมีข้อบกพร่องตรงไหนที่จะต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วที่สุด เพื่อที่พนักงานทุกคนจะมีความสามารถในการทำงาน

3. พนักงานในบริษัท ศิริชิน จำกัด ควรมีการการจัดฝึกอบรมในการทำงาน เพื่อที่พนักงานทุกคนจะมีความรู้รอบตัวและทัศนคติหรือทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวจิยัครั้งต่อไป

1. พนักงานบริษัทศิริชิน ควรจะมีสวัสดิการมากกว่านี้ เช่น ประกันชีวิต โบนัสในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสบายไม่อึดอัด

2. ควรที่จะศึกษาความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทศิริชิน ว่าพนักงานแต่ละคนอยู่ดีมีสุขหรือไม่

3. ควรจะศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริชิน ในเชิงลึกให้มากกว่านี้