



วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ASSOCIATED
WITH SATISFACTION AND WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE
IN B.T ENGINEERING COMPANY LIMITED

สุรเดช เตชะวาทกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ASSOCIATED
WITH SATISFACTION AND WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE
IN B.T ENGINEERING COMPANY LIMITED



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ของ

สุรเดช เตชะวาทีกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล)

ชื่อเรื่อง	วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
ผู้วิจัย	สุรเดช เตชะวาทกุล
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด มีกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 210 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ 2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง 3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง 4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง 5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Title	ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ASSOCIATED WITH SATISFACTION AND WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE IN B.T ENGINEERING COMPANY LIMITED
Author	SURADEJ TECHAWATHAKUN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Wasan Sakulkijkarn

The objective of this independent study was to explore organizational culture and work motivation associated with the satisfaction and the work efficiency of employees of B.T. Engineering Company Limited. The sample consisted of two hundred and ten employees of B.T. Engineering using stratified random sampling and a questionnaire with a coefficient of reliability of 0.95. The data were analyzed using descriptive statistics and the Pearson Correlation Coefficient. The research findings were as follows: (1) organizational culture correlated with the efficiency performance of B.T. Engineering employees at a 0.05 level of significance, indicating that this relationship was slightly significant; (2) organizational culture correlated with employee satisfaction in terms of the operation of B.T. Engineering and a 0.05 level of significance, indicating that the relationship was considerably significant; (3) the motivation factors correlated with the efficiency performance of B.T. Engineering employees and with a 0.05 level of significance, indicating that the relationship was moderately significant; (4) the motivation factors correlated with employee satisfaction in terms of the operation of B.T. Engineering employees. with a 0.05 level of significance, indicating that the relationship was considerably significant; and (5) levels of employee satisfaction correlated with efficiency performance among B.T. Engineering employees, with a 0.05 level of significance, indicating that the relationship was moderately significant.

Keyword : Organizational culture, Motivation factors, Efficiency performance, Employee satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่การทำวิจัยในครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้น สมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และอาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง นับเป็นประโยชน์ต่อการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยอีกทั้ง ให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน ทั้งยังชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า นำมาซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญาโทมาบัดนี้ ตลอดจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

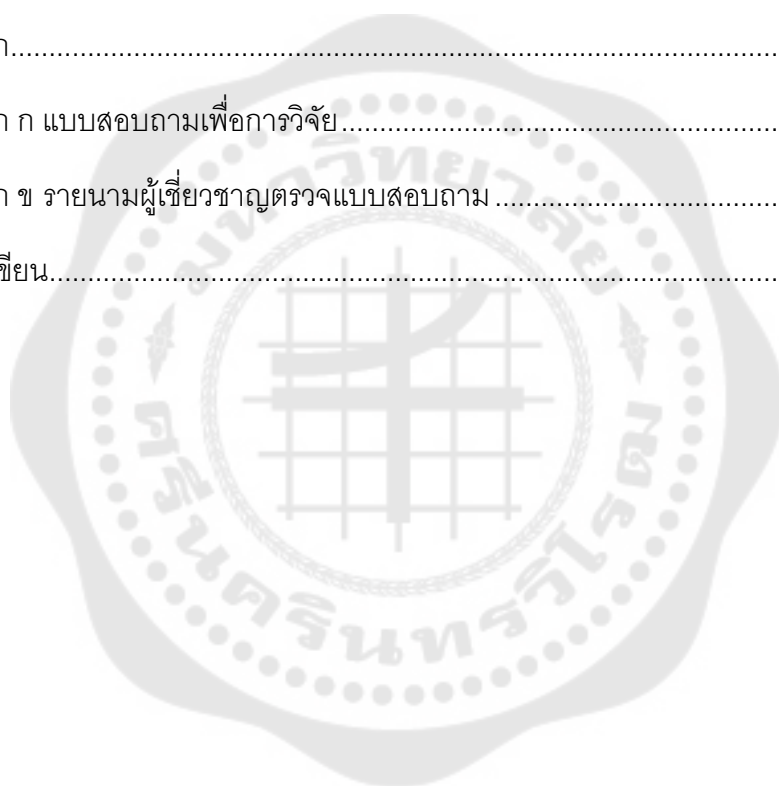
สุรเดช เตชะวาทกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
2. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
3. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	26

4. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	36
5. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ปี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด.....	49
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้.....	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	59
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	59
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย.....	61
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	74
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	110
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	110
ความสำคัญการวิจัย	110
สมมติฐานในการวิจัย.....	111
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	111
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	111
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	111
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	112
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
การอภิปรายผลการวิจัย	129
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	134
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	144
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	145
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	158
ประวัติผู้เขียน	160



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน	60
ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	68
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 210 คน	74
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำนวน 210 คน	77
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำนวน 210 คน	80
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำนวน 210 คน	81
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน จำนวน 210 คน	88
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน	89
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน	90
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน	93
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)	94
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)	96

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)	98
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)	102
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)	105
ตาราง 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 แสดงความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ข้อมูลจากศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน (2562) อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยในภาคของการผลิตรถยนต์เพื่อจำหน่ายในประเทศและการผลิตรถยนต์เพื่อส่งออกในปี 2563 คาดว่าจะปรับตัวลดลงประมาณร้อยละ -3.0 ถึง -4.0 ทั้งนี้ผู้ประกอบการกำลังถูกท้าทายจากการเข้ามาของเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งจะกระทบโครงสร้างการผลิตและส่งออกยานยนต์ของไทยตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ โดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs ภายในประเทศที่อยู่ในห่วงโซ่การผลิตยานยนต์ในชั้นต่าง ๆ แต่ด้วยผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองต่ำและต้องพึ่งพาคำสั่งซื้อจากผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมถึงสินค้าที่ผลิตอยู่มากเป็นสินค้าที่ไม่ได้มีเทคโนโลยีหรือการพัฒนาที่สูงมากนัก ทำให้มีคู่แข่งเข้ามาได้ง่าย

ปัจจุบันโครงสร้างการผลิตรถยนต์ของไทยยังคงเป็นการผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออก ถึง 52% อย่างไรก็ตามในช่วง 2 - 3 ปีที่ผ่านมา แนวโน้มการส่งออกรถยนต์ของไทยเริ่มไม่เติบโต เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยเฉพาะคู่แข่งจากประเทศจีนอินเดียและประเทศเวียดนาม ขณะที่ในระยะยาวอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยซึ่งผลิตรถใช้น้ำมัน มีปัจจัยคุกคามจากเทรนด์ รถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งอาจทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยได้รับผลกระทบ หากผู้บริหารไม่มีการปรับตัวที่ดีพอ

ดังนั้นการปรับตัวของผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พยายามกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ และค่านิยม หากพนักงานทุกคนมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่มีความสามารถต่อองค์กรไว้ให้ยาวนานที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สำเร็จทั้งในด้านของปัจจัยเชิงใจเช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้พนักงานได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม รวมไปถึงการมีปัจจัยค่าจ้างที่ดี เช่นค่าจ้างและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ทำให้องค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิด

ความพึงพอใจ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้ยาวนาน องค์กรก็จะมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีองค์ความรู้และสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

สำหรับบริษัทในช่วงสองถึงสามปีที่ผ่านมาพบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีอัตรา ร้อยละ 0.10 ต่อปี ส่งผลให้การดำเนินการในกระบวนการผลิตเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันตามระยะเวลาที่ลูกค้ากำหนด ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจและได้มีข้อร้องเรียนมายังบริษัทบ่อยครั้ง รวมถึงปัญหาด้านคุณภาพของสินค้าที่มีข้อบกพร่องเนื่องจากพนักงานประจำได้ลาออกไป บริษัทจำเป็นต้องนำผลิตภัณฑ์ใหม่ไปแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับบริษัท รวมทั้งต้องมีการสรรหาพนักงานใหม่อยู่เป็นประจำทุกปี ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการบริหารจัดการพนักงานให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับนโยบาย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นกับตัวพนักงาน และมีประสิทธิภาพรวมทั้งรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัย เสนอต่อผู้บริหารและนำเสนอแนวทางการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความพึงพอใจปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายคือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัท ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารสำหรับนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานบริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียร์ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้น 267 คน ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2562

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียร์ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยคำนวณหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967:580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้น = 0.05 แทนค่าใน

$$\text{สูตรดังนี้ } n = \frac{267}{1+267(0.05)^2}$$

= 210.65 หรือ 210 คน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 210 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานของบริษัท

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.1.1 ด้านการดูแลเอาใจใส่

1.1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ

1.1.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.1.4 ด้านความกล้าตัดสินใจ

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors)

1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

1.2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน

1.2.1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1.2.2.1 นโยบายการบริหารขององค์การ

- 1.2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 1.2.2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน
- 1.2.2.5 สถานภาพในการทำงาน
- 1.2.2.6 ความมั่นคงในงาน
- 1.2.2.7 ตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด

- 2.1.1 ด้านคุณภาพของงาน
- 2.1.2 ด้านปริมาณงาน
- 2.1.3 ด้านเวลา
- 2.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)** หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่บุคคลได้แสดงออกซึ่งเกิดจากการปฏิบัติร่วมกัน และถูกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

1.1 **ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring)** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐาน รวมถึงมีการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และคู่ค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ มีการแสดงยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ และให้ความสำคัญกับการรักษามิตรภาพกับลูกค้ารวมถึงผู้จัดหาวัตถุดิบให้ยาวนาน

1.2 **ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible)** หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงการที่พนักงานมีจรรยาบรรณในอาชีพของตนเอง ใส่ใจเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การกระทำของตน

1.3 **ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive)** หมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในรูปแบบใหม่ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการทำงานเป็นทีมร่วมกันของพนักงาน

1.4 ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานได้ตัดสินใจและปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้แนวคิดแก่พนักงานว่า เมื่อพนักงานได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ต้องรับผิดชอบงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ ต้องเอาใจใส่ในงานและกล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจเกิดความกระตือรือร้นอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ รวมถึงสามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจหรือพลังที่จะช่วยกำหนดทิศทางและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีแนวทางเพื่อให้ตนมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานที่มีความมุ่งมั่นจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูง ก็จะมุ่งให้ตนเองได้ไปสู่เป้าหมาย แม้จะเกิดอุปสรรคก็จะไม่ย่อท้อ แต่พนักงานที่มีแรงจูงใจในระดับต่ำ มักจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม ไม่เช่นนั้นก็จะล้มเลิกความพยายามก่อนที่จะไปถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรมีความรู้และปฏิบัติได้เสร็จสิ้นและเกิดผลสำเร็จเพื่อที่จะทำให้อัตนเองเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ความเคารพและให้การยอมรับเพราะเล็งว่าตนเองนั้นเป็นผู้มีความรู้มีศักยภาพในการทำงาน สามารถปฏิบัติให้กับองค์กร และได้ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์แก่ทุกคน โดยพนักงานในทีมให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้ดูแลโครงการหรืองานที่สำคัญขององค์กร

2.1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่บุคลากรขององค์กรต้องอาศัยทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน จึงปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่ลดละความพยายามหรือละเว้นการปฏิบัติงานจนสร้างความเสียหายแก่องค์การ

2.1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานหรือบุคลากรขององค์การสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและทำให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน รวมทั้งได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ไปศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ หรือมีโอกาสได้ไปรับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ

2.2 ปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ตัวแปรหรือปัจจัยจากภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจุนเป็นพื้นฐานจะไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจจะทำงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ หากองค์การไม่สามารถดูแลในเรื่องปัจจัยคำจุนได้เป็นที่พอใจของพนักงานก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งปัจจัยคำจุนประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายการบริหารขององค์การ หมายถึง การบริหารงานและการจัดการองค์การซึ่งผู้บริหารควรมีแนวทางหรือนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีจัดสรรภาระงานที่ไม่ทับซ้อนและมีความเป็นธรรมแก่บุคลากร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้และความสามารถของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในการสั่งการเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างเป็นระบบเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมถึงสามารถให้คำชี้แนะแก่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง หัวหน้างานหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความเป็นมิตรภาพเกิดสัมพันธที่ดีซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการที่องค์การมอบให้แก่พนักงาน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่

2.2.5 สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานในการสถานที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิ ความชื้น แสง ความร้อน เสียง สภาพอากาศ ฝุ่นละออง ชั่วโมงการทำงานหรือช่วงเวลาพัก รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.2.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้นได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปในสังคม และสังคมรับรู้ถึงควมมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพนั้น

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานในองค์กรที่แสดงถึงผลงานที่มีคุณภาพ มีวิธีการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาวะแวดล้อมทางการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่มากขึ้น ต้นทุนลดลง และมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

3.1 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ความถูกต้อง

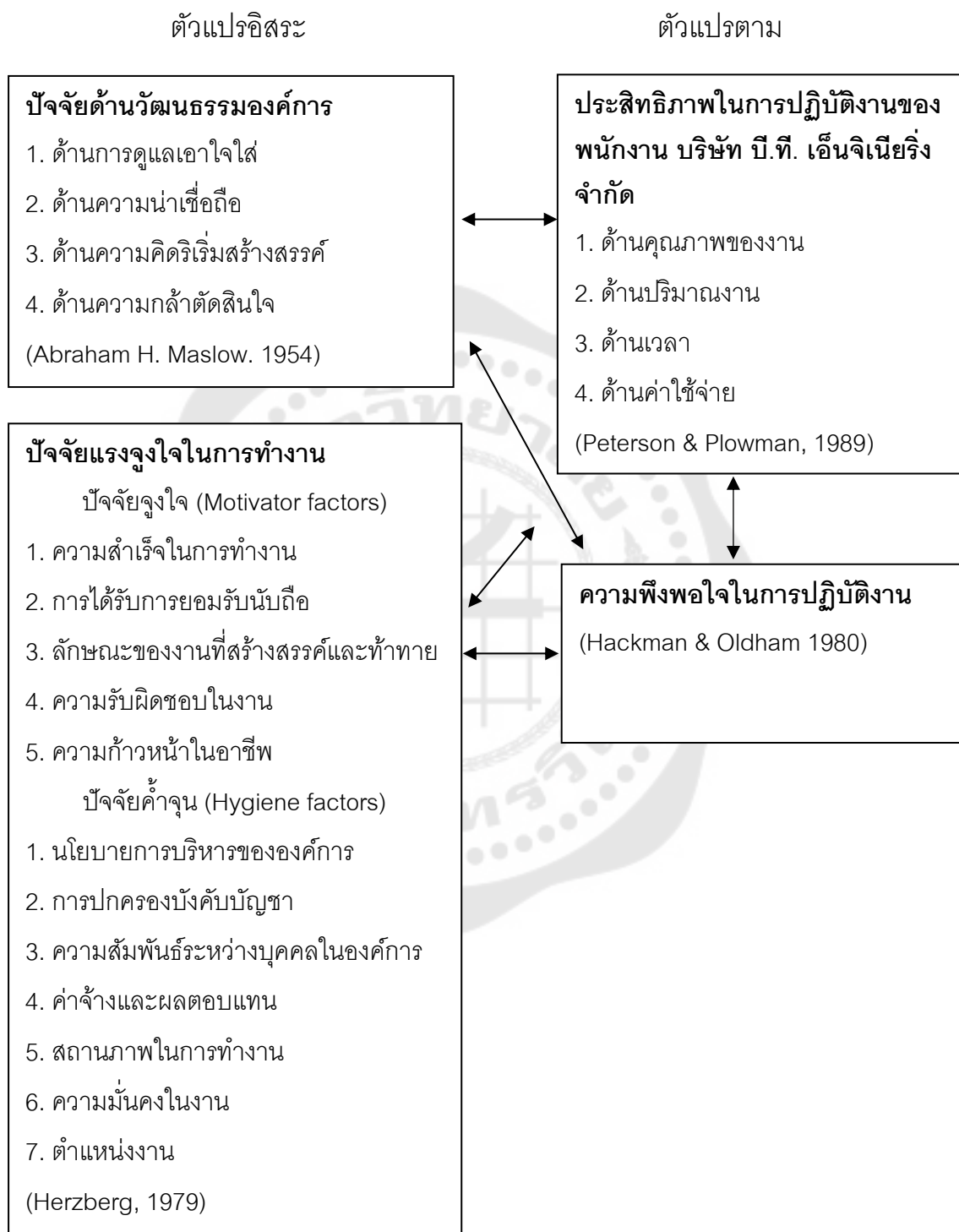
3.2 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นนั้นต้องได้จำนวนตามแผนที่กำหนด

3.3 เวลา หมายถึง ผลของงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรได้น้อยกว่าที่องค์การตั้งไว้แล้วทำให้ได้ผลตามเป้าหมาย

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเกิดความรู้สึกในทางที่ดี มีทัศนคติที่อยากจะทำงานชิ้นนั้นให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตนเองตั้งใจไว้ นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานยังมาจาก การที่พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับคำแนะนำที่ดีเมื่อเกิดปัญหาในงานก็พร้อมช่วยเหลืออย่างเต็มที่ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพ หรือได้รับตำแหน่งที่มีความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้จะถ้าหากได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานแต่ถ้าพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบงานวิจัยและแบบสอบถาม โดยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
3. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 201) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบที่เป็นแนวทางที่บุคลากรในองค์การได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีผลทางด้าน ความคิดทัศนคติในการร่วมมือกันปฏิบัติงานรวมถึงการแสดงออกในด้านพฤติกรรม ความประพฤติดของบุคลากร

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 285) ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แนวความเชื่อที่เหมือนกัน พร้อมทั้งปฏิบัติร่วมกัน เป็นที่ตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างบุคลากร ทุกองค์การจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เป็นผลให้สามารถบ่งบอกถึงรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น. 71) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาจากหน่วยงานภายในและมีนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

Hofstede, 1997, อ้างถึงใน พัชรธรณ์ พุกพบสุข (2551) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การคือ แบบแผนความคิดของพนักงานหรือบุคลากรที่ได้รับรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานซึ่งมีผลให้พนักงานในองค์กรนั้น ๆ มีความแตกต่างไปจากพนักงานในองค์กรอื่น ๆ

Cherrington, 1994, อ้างถึงใน พัชรธรณ์ พุกพบสุข (2551) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมหรือแบบแผนที่เป็นพื้นฐานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวิธีการที่แสดงออกถึงความประพฤติและที่ถูกต้อง รวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานควรร่วมกันยึดถือเป็นแนวทางและปฏิบัติ โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมนี้ไปสู่พนักงานใหม่ขององค์การ

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยม และการแสดงออกถึงพฤติกรรม ของพนักงานในหน่วยงานขององค์การที่ยึดถือปฏิบัติ และมีการกระจายโดยการถ่ายทอดวัฒนธรรมนั้นไปสู่พนักงานใหม่ขององค์การ

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Robbins, 1994, อ้างถึงใน พัชรธรณ์ พุกพบสุข (2551) ได้อธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ โดยให้บุคลากรขององค์การต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นและได้สรุปคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมี 10 ประการ คือ

1. ความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบของบุคคลในการจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึง ความต้องการมีอิสรภาพของตน
2. ความสามารถในการต้านทานต่อไม่แน่นอนหรือความเสี่ยง ได้แก่ การที่พนักงานได้รับการผลักดันจนเกิดความก้าวร้าว เปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง
3. การตั้งเป้าหมายแนวทาง ได้แก่ การที่องค์การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและตรงกับความคิดหวังในการปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมและการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทำงานที่ทีมงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในทีมได้ร่วมมือและประสานสัมพันธ์กัน
5. การจัดการและการให้ความช่วยเหลือดูแลในทุกด้าน ได้แก่ การที่ผู้บริหารได้จัดเตรียมอำนวยความสะดวกแก่พนักงานหรือมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ได้ให้ความช่วยเหลือและคอยส่งเสริมผลักดันพนักงานทุกระดับโดยตรง มีมาตรการควบคุมกำกับดูแลความประพฤติของพนักงาน
6. การกำกับดูแล ได้แก่ จำนวนข้อบังคับหรือแนวทางกฎระเบียบ และความเข้มข้นของการควบคุมดูแลโดยตรง ที่นำมาใช้ในการจัดการดูแลและควบคุมกำกับดูแลความประพฤติของพนักงาน

7. เอกลักษณ์ ได้แก่ การสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การเช่นการที่พนักงานมีความชำนาญด้านวิชาชีพเฉพาะด้านสามารถสร้างความเป็นเอกลักษณ์ให้แก่องค์การได้เป็นส่วนรวม

8. การให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล ได้แก่ การให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงาน การปรับเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้เกณฑ์จากผลลัพธ์การทำงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม

9. ความขัดแย้งและความต้านทานต่อปัญหา ได้แก่ การที่บุคลากรหรือพนักงานเกิดข้อขัดแย้งกันภายในองค์การ หัวหน้างานจึงควรตัดสินใจอย่างยุติธรรมและเป็นกลางและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกฝ่าย สำหรับพนักงานควรมีความอดทนเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์การ

10. รูปแบบของการสื่อสารข้อมูล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงานซึ่งในบางองค์การอาจมีข้อจำกัดจากระดับตามสายการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา

กฤษ สืบสนธิ (2535, น. 25) ได้อธิบายคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของตลาดการแข่งขันในอุตสาหกรรมมีอิทธิพลอย่างมากในการเสริมสร้างด้านวัฒนธรรมองค์การ

2. ค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด เป็นพื้นฐานของหน่วยงานในองค์การ โดยค่านิยมคือส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

3. บุคคลต้นแบบ คนที่เป็นบุคคลต้นแบบ จะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นต้นแบบที่พนักงานหรือบุคลากรรุ่นถัดไปได้เห็นแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามที่องค์การคาดหวังและปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

4. ธรรมเนียมประเพณี ในทุกองค์การจะประกอบด้วยรูปแบบและการมีระบบที่กำหนดไว้ เช่น มีวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติต่อเนื่องสืบกันมาเป็นเวลานาน มีคุณค่าทางชีวิตและจิตใจต่อการทำงาน

5. เครือข่ายวัฒนธรรม คือวิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะมีผู้ที่ถ่ายทอดเรื่องราว แล้วส่งต่อข้อมูลนั้น ไปยังบุคคลอื่น ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในเรื่องรำนั้น ๆ ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดความสับสน ซึ่งกลุ่มผู้ถ่ายทอดนั้นเป็นเครือข่ายการสื่อสารที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในองค์การ ดังนั้น องค์การจึงควรมีการกำกับดูแลบุคคลที่มักสื่อสาร ข้อมูลที่ไม่เป็นทางการนี้ เพื่อช่วยให้พนักงานคนอื่น ได้เข้าใจและรับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า รูปแบบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักถึง เพราะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงานของพนักงาน ในหน่วยงานหรือองค์การ สิ่งเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น ๆ การที่พนักงานมาอยู่ภายในองค์การเดียวกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเหมือนกันเช่น ผลผลิต การให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า พนักงานก็จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน มีการถ่ายทอดความคาดหวัง ความเชื่อ ค่านิยม จากพนักงานที่อยู่ก่อนไปจนถึงพนักงานที่เข้ามาใหม่ ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนด วิถีคิดและความเชื่อ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานและพฤติกรรม ของพนักงานภายในองค์การ ทั้งนี้ถ้าผู้บริหารทั้งระดับกลาง หรือระดับสูงสามารถกำหนดแนวทางที่จะสามารถชักจูงให้พนักงานปฏิบัติและทำตามได้ ถือเป็นบรรทัดฐาน ภายในองค์การ ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะไม่สามารถสังเกตเห็นได้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนนัก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ยังสามารถติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การได้โดยผ่านเครือข่ายหรือสื่อต่าง ๆ เช่น คำกล่าวจากเรื่องบอกเล่าผ่านทางกิจวัตรประจำวันและพิธีต่าง ๆ ผ่านผู้ที่มีความเก่งกล้าและมีความรู้เป็นต้นแบบ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ มีคำขวัญประจำใจ มีการถ่ายทอดจริยธรรมขององค์การ

O'Reilly Chatman and Caldwell, 1991, อ้างถึงในพัชรธรณ์ พุกพบสุข (2551) ได้พัฒนาวิธีการสำหรับอธิบายรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้สำหรับการบริหารจัดการไว้ 7 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบอธิบายถึงลักษณะพิเศษหรือเอกลักษณ์เฉพาะของวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ มีรูปแบบดังนี้

1. นวัตกรรมและการจัดการด้านความเสี่ยง คือกระบวนการที่พนักงานได้รับการปลูกฝังให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม รวมถึงการจัดการด้านความเสี่ยงและโอกาสเพื่อแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น
2. ความตระหนักในข้อมูล คือกระบวนการที่บุคลากรมีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วค้นหาวิธีการแก้ไขจนนำไปสู่การได้ข้อสรุป
3. การมุ่งที่ผลที่จะเกิดขึ้น คือกระบวนการที่ผู้จัดการมุ่งเน้นที่ผลงานมากกว่ามุ่งเน้นที่วิธีการทางเทคนิคในทุกขั้นตอนเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ

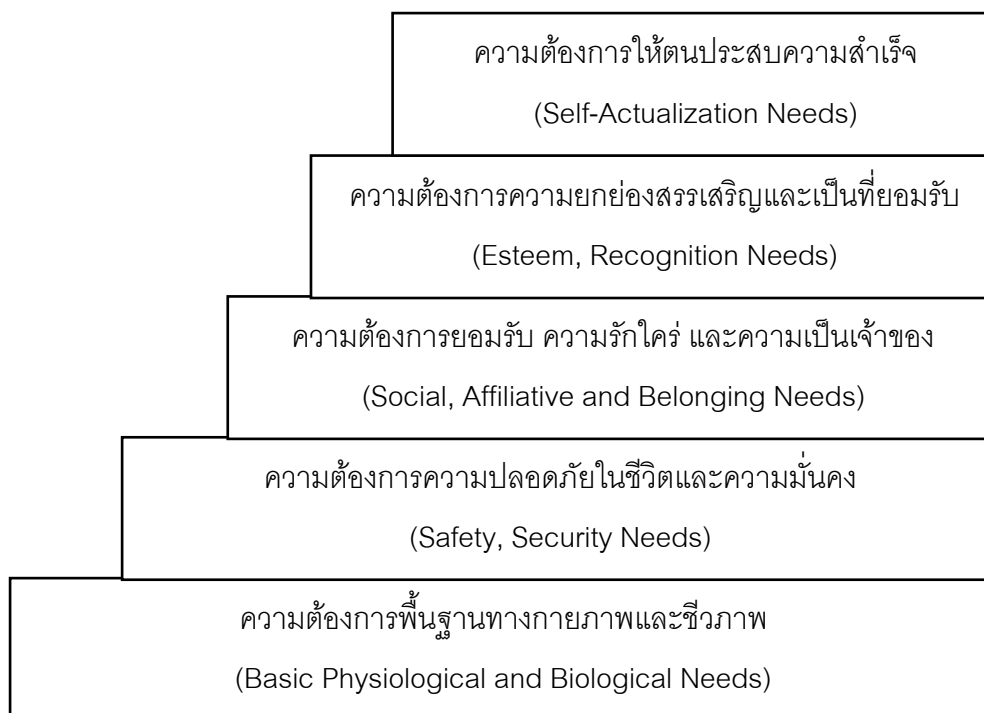
4. การใส่ใจมุ่งความตระหนักถึงกลุ่มคน คือกระบวนการการตัดสินใจที่ตระหนักถึงผลที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. การใส่ใจมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน คือการตัดสินใจที่ตระหนักถึงผลที่มีต่อทีมงานหรือหน่วยงานมากกว่ามุ่งเน้นที่ตัวบุคคล

6. ความก้าวร้าวและมั่นใจ คือกระบวนการที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จโดยมุ่งปฏิบัติงานอย่างไม่รีรอมีความต้องการเอาชนะและแข่งขันสูง มักปฏิบัติงานด้วยตนเองไม่อาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

7. ความคงที่ คือกระบวนการที่กิจกรรมขององค์กรจะมุ่งเน้นที่การรักษาสภาพที่คงที่มากกว่าความเจริญเติบโต

ทฤษฎีความต้องการ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, น. 91) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่อับราฮัม เอช มาสโลว์ ได้นำเสนอไว้ ซึ่งส่วนสำคัญคือ การให้ความสำคัญในประเด็นของความต้องการของบุคคลทุกคน โดยทั่วไปแล้วทุกคน มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการนั้นมีลักษณะเป็นกลุ่ม โดยความต้องการนี้ได้มีการจัดไว้เป็นลำดับชั้น จากความต้องการระดับขั้นต่ำที่สุดได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ไปจนถึงระดับความต้องการสูงสุดคือความต้องการการบรรลุผลสำเร็จ โดยที่ความความต้องการเหล่านี้ได้ถูกจัดไว้เป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์

Maslow (1954) มีความเห็นว่าบุคคลมีความพยายามจะแสวงหาความต้องการพื้นฐานก่อน จากนั้นจะเกิดแนวคิดที่จะตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จนถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ สำหรับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ลักษณะ (Abraham H. Maslow, 1954, อ้างถึงใน ททัยรัตน์ ต้นสุวรรณ, 2550) คือ

1. ด้านการดูแลและเอาใจใส่ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐาน รวมถึงมีการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และคู่ค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ มีการแสดงยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ และให้ความสำคัญกับการรักษามิตรภาพกับลูกค้ารวมถึงผู้จัดหาวัตถุดิบให้ยาวนาน
2. ด้านความน่าเชื่อถือ หมายถึง การแสดงถึงความเคารพซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพนักงานมีจรรยาบรรณในอาชีพของตนเอง ใส่ใจเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การ และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใน

เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในรูปแบบใหม่ และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันของพนักงาน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ หมายถึง การให้โอกาสพนักงานได้ตัดสินใจและปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้แนวคิดแก่พนักงานว่า เมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความรับผิดชอบ ซึ่งตนจะต้องเป็นผู้ดูแลงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎีของ Maslow (1954) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการดูแลและเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานในองค์การ

2. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Youssef and Luthans (2007) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดความสามารถเพื่อให้เกิดผลประสิทธิภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

Guilford and Gray, 1970, อ้างถึงใน พเนตร ศรีประทุม (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่จะเป็นแนวทางเสริมสร้างให้ความต้องการของมนุษย์ให้ได้ในสิ่งที่ตนเองปรารถนา

Hunt and Osborn (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลให้ได้มาซึ่งปัจจัย ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่นพยายามแสวงหาอย่างต่อเนื่อง

Gordon, 2002, อ้างถึงใน สมบัติ บารมี (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นให้พนักงานได้ผลลัพธ์ในสิ่งเรื่องที่ตนเองต้องการ และมุ่งหวังให้องค์การเกิดผลลัพธ์ที่ดี ได้ผลิตภาพตามที่องค์กรต้องการ พนักงานในองค์การจะถูกชักนำและจะถูกจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นความพยายามมากยิ่งขึ้นหรือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ความอดุสสาหะมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลิตภาพตามที่ลูกค้าต้องการหรือได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การจูงใจพนักงาน องค์การสามารถกำหนดเป็นรางวัลให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงหลักการ 5 ประการคือ

1. องค์การจะมีวิธีการใดที่จะทำให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และพนักงานสามารถทำงานได้ดีมีผลผลิตภาพ
2. องค์การจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ได้อย่างไร
3. ทำอย่างไรจึงจะสามารถแก้ไขพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำให้สูงขึ้นได้
4. ทำอย่างไรจึงจะสามารถผลักดันให้บุคคลในหน่วยงานเกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
5. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของลูกค้าเป็นหลัก

ผู้จัดการส่วนใหญ่จะพบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในให้กับบุคลากรเป็นสิ่งทำได้ไม่ง่าย เพราะรูปแบบของพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากรแต่ละคนนั้นประกอบกันด้วยหลากหลายเหตุผล บ่อยครั้งที่พนักงานจะความรู้สึกเกิดความเกียจคร้านในการทำงานหรือไม่พึงพอใจขณะเดียวกันก็ยังมีความต้องการวัตถุหรือสิ่งของ อื่น ๆ มากกว่าเดิม ผู้บังคับบัญชาจึงจะต้องมีวิธีการในการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยพยายามค้นหาวิธีการมาตอบสนองแก่พนักงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามศึกษาหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหาว่าสิ่งใดจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมาะสมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานกับองค์การได้ต่อไปและเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Sallis and Sallis (1990) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนอง ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเกิดความสุขในด้านการทำงานนั้น หากพนักงานไม่สามารถตระหนักในสิ่งที่เป็นแรงจูงใจได้ ก็จะทำให้พนักงานไม่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่อาจต้องประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพที่อาจไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง แรงจูงใจนั้นคือ แรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือพฤติกรรม อาจจะเป็นความต้องการในด้านทรัพย์สินหรือเงินทองที่มากขึ้น บ้านอาคารยานพาหนะที่ใหญ่ขึ้น รวมถึงความต้องการอำนาจ การมีสถานะทางสังคมหรือความประสบความสำเร็จ หรือความสามารถในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น องค์การทำรายได้ได้ตามเป้าหมายหรือสูงขึ้น บุคคลโดยทั่วไปมักคิดว่า การที่พนักงานในหน่วยงานจะเกิดแรงจูงใจได้หรือเกิดความตั้งใจมีความกระตือรือร้นเพียรพยายามในการทำงาน ก็ต่อเมื่อตนเองได้สามารถมีอิสระทางความคิดมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจและต้องการจะทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ภุมรินทร์ ทวีศรี (2552) อธิบายว่า รูปแบบการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรจะกำหนดและถูกดูแลโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามแต่ละตัวของบุคคล ถ้าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างดีและมีปัจจัยจูงใจที่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานมากขึ้น พนักงานในองค์กรนั้นก็就会有ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้พนักงานให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำงานเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจองค์กร การสร้างแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้มักจะใช้สิ่งจูงใจเป็นรางวัลเพื่อเป็นเครื่องล่อใจแก่พนักงาน การจูงใจพนักงานต้องกระทำอย่างเป็นระบบเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะต้องเผชิญหน้ากับพนักงานใหม่ เพื่อให้ตัวพนักงานมีความสุข เกิดความพึงพอใจกับในการทำงานและควรให้ตำแหน่งแก่พนักงานเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการ

การทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยข้อมูลและปัจจัยหลายอย่าง ทั้งในด้านความรู้สึกส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หรืออาจเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน ถ้าองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน องค์กรต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย พนักงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือน้อยลงนั้นก็ขึ้นอยู่กับองค์กรได้สร้างสิ่งจูงใจแก่พนักงานมากน้อยเพียงใดซึ่งต้องตรงกับความต้องการของพนักงานด้วย

ความพึงพอใจและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นรูปแบบของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่มาจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพบว่าการทำงานที่พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นเรื่องที่คล้ายกัน แต่มีความแตกต่างที่เห็นได้ อย่างหนึ่งคือ ความพึงพอใจนั้นเป็นรูปแบบของความคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งของที่เป็นรูปธรรมเช่น วัตถุหรือตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจนั้นมีเป้าหมาย ของพฤติกรรมเป็นจุดหมาย แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ คือ (McCormick & Ligen, 1980, อ้างถึงใน จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ปรารถนาหรือไม่ปรารถนา และบุคคลจะพยายามมุ่งไปสู่สิ่งที่ตนพึงพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา ไม่พึงพอใจ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการจูงใจ

Berelson and Steiner (1964) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า คือสิ่งโน้มน้าวแก่พนักงานมีสิ่งหนึ่งคือความต้องการภายใน ซึ่งช่วยผลักดันขับเคลื่อน และดำเนินเรื่องราวของกิจกรรมการเคลื่อนไหว จากนั้นจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติ

Andress (1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันการทำงานที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล

Seidenberg (1976) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจของตัวบุคคลทุกคน ซึ่งถูกเปิดเผยโดยผ่านทางพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อต้องการที่จะสนองความต้องการของตนเอง เช่น ความต้องการรับประทานอาหาร ความหิวความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ เป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอดได้ เมื่อมนุษย์ได้มีการเรียนรู้มากขึ้นก็จะมีความต้องการหรือปรารถนาในวัตถุอื่น ๆ มากขึ้นตามไปด้วย เช่น ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คำสรรเสริญ เป็นต้น

Brown (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นทัศนคติหรือความคิดซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในซึ่งประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนาซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

Lovell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการของตนเพื่อให้ได้ตามความตั้งใจและบรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นสภาวะในการสร้างเสริมพฤติกรรม การกระทำของบุคคลโดยทั่วไปบุคคลจะมีความตั้งใจกระทำและสร้างพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการ

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือต้องการที่อยู่ภายในของบุคคลเป็นแรงกระตุ้นเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการแก่บุคคลให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ทฤษฎีนี้ไม่พิจารณาถึงกระบวนการความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือความต้องการใดเกิดขึ้นหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นได้พร้อมกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การมนุษย์มีความต้องการเครื่องนุ่งห่มหรืออาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย สิ่งเหล่านี้ล้วน เป็นความต้องการที่จัดอยู่ในระดับที่ต่ำสุดซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากที่สุด ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง และความต้องการทางร่างกาย ตามทฤษฎีของ Maslow (1954) ผู้บริหารจะสามารถตอบสนองความต้องการในเหล่านี้ได้ด้วยการให้สวัสดิการที่เพียงพอหรือให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นธรรม อาจมีการให้รางวัลเป็นโบนัส และยังสามารถทำให้นุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในการทำงาน เพราะได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่มนุษย์มุ่งหวังที่จะต้องการให้ และมีความต้องการที่จะได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม จัดเป็นรูปแบบความต้องการที่เป็นรูปธรรมน้อยลง จะประกอบด้วยความต้องการด้านความผูกพันหรือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ตามทฤษฎีของ Maslow (1954) ผู้บริหารควรจะต้องมีการส่งเสริมให้นุคลากรในองค์กรมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน รวมถึงควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่ภายนอกด้วยเช่น การจัดกิจกรรมที่สร้างเรอมนำให้เกิดความสัมพันธ์กันในหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ความต้องการไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลประกอบด้วยความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและความต้องการที่จะมีความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ (Maslow, 1954) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเลื่อนลำดับขั้นหรือเลื่อนหน้าที่การงานให้มีอำนาจมากขึ้นและมีการมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบตามความเหมาะสม ต่อกงานมากยิ่งขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นซึ่งจะเป็นโอกาสที่ให้พนักงานจะสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

McClelland (1975) กล่าวว่าแรงจูงใจของพนักงานจะมุ่งหวังให้สำเร็จได้จะเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้กระทำงานอื่น ๆ ให้สำเร็จได้ต่อไป และหากองค์กรใดที่มีพนักงานภายในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลสูง ในจำนวนมาก ก็จะมีผลทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว การที่พนักงานมุ่งหวังเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของตนเอง ซึ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนี้ในลักษณะของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุดและทำให้บรรลุผลตามตนมุ่งหวังไว้

ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1940s มีนักจิตวิทยาชื่อ (McClelland, 1975) ได้ทำปฏิบัติการและทดลองโดยอาศัยข้อมูลจากแบบทดสอบในการรับรู้ของมนุษย์ เพื่อต้องการประเมินผลด้านความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบ เป็นวิธีการทางเทคนิคโดยใช้รูปภาพต่าง ๆ แล้วจึงให้พนักงานเขียนบรรยายถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองสังเกตเห็น จากผลการศึกษาทดลองวิจัยของ McClelland (1975) ได้ทำการสรุปประเภทของบุคคลที่มีแรงจูงใจที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ผลสูงจะมีความต้องการอยู่ 3 ประการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มกำลังความสามารถและมุ่งหวังให้สิ่งที่กระทำดีที่สุดเพื่อบรรลุผลความสำเร็จ จากการศึกษาของ (McClelland, 1975) พบว่า บุคคลที่มีความมุ่งหวังจะประสบความสำเร็จในระดับสูงจะมีลักษณะของการขึ้นชอบการแข่งขัน เป็นผู้ชอบงานที่มีลักษณะที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ และมักจะมีการประเมินผลงานของตนเองเช่นกันรวมถึง มีความเชี่ยวชาญในการกำหนดและวางแผนงาน จะมีความรับผิดชอบสูง นอกจากนั้นยังไม่ย่อท้อมีความกล้าหาญที่ฟันฝ่ากับอุปสรรคหรือความผิดหวัง

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นรูปแบบของความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้มาจากการยอมรับนับถือจากผู้อื่น นอกจากนั้นยังมีความต้องการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีมิตรไมตรีและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะขึ้นชอบรูปแบบการทำงานที่มีความร่วมมือมากกว่ารูปแบบการทำงานที่มีการแข่งขัน โดยคนกลุ่มนี้จะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้อื่นเสมอ

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการในด้านอำนาจปกครองเพื่อมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมุ่งหาวิธีการเพื่อให้ตนเองนั้นมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องเยินยอ มีความต้องการความเป็นผู้นำและต้องการทำงานให้โดดเด่นและอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น ทั้งนี้คนกลุ่มนี้จะมีความวิตกกังวลในเรื่องอำนาจการปกครองของตนเองมากกว่าการคิดที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้ตนเองได้เป็นผู้รับผิดชอบ และตนเองนั้นมีอิสระทางความคิดได้รับโอกาสให้พิจารณาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2. งานที่มีระดับยากง่ายเหมาะสมกับความรู้ของตน คืองานที่ทำจะต้องไม่ยากเกินไปจนเกินขีดความสามารถของตน

3. งานที่สามารถสร้างผลงานสร้างความก้าวหน้าที่มีความแน่นอนและมีความต่อเนื่อง ยังมีตัวแปรที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้นคือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่พนักงานทำด้วย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้น โดยนำเสนอว่า ปัจจัยที่จูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่ง การทำงานโดยหลักการขององค์การจะมุ่งสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่องค์การจะสามารถทำได้ ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจนี้สรุปได้ว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็น กระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ 5 ลักษณะดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสามารถดำเนินกิจกรรมของตนได้เสร็จสิ้นสมบูรณ์และประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ดีพนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ และเมื่อสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานหรือกิจกรรมนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการคำยกย่อง และการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือจากบุคคลภายนอกองค์การ รวมไปถึงการได้รับคำยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการชื่นชมในความสามารถของพนักงาน

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง งานที่สร้างความท้าทายแก่พนักงานหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวทางเทคนิคในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่พนักงานเกิดความพึงพอใจหลังจากการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ได้รับผิดชอบในงานและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดซึ่งความมีอิสระในการทำงานนั้น

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เมื่อพนักงาน ได้รับผลสำเร็จในผลของการปฏิบัติงาน ก็ได้รับการตอบสนองหรือผลป้อนกลับ ในเรื่องของรางวัล เช่น การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของงานให้สูงขึ้น รวมถึงให้ได้รับโอกาสได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ หรือได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกองค์การมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่องค์การจะต้องให้แก่พนักงานทุกคน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้น หรือช่วยเพิ่มคุณภาพของงานรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่ใช้สิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อป้องกันระดับไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ทับซ้อน ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายขององค์การที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน หากองค์การไม่สามารถดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับพนักงาน หรือการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้ไม่มีความปลอดภัยไม่มีความสะดวกผลที่ตามมาจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อเป็นการป้องกันการไม่พึงพอใจของพนักงาน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการทำกิจกรรมหรือสอนเทคนิคการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานในการบริหารจัดการ รวมถึงการมีประสบการณ์มีองค์ความรู้ความสามารถและช่วยแก้ไขปัญหางานรวมทั้งให้คำแนะนำการทำงานแก่พนักงานระดับล่างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แต่ไม่ควรมากเกินไป เช่น ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา คิดหรือวิเคราะห์ทำหน้าที่แทน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการมีกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในองค์การและมีความกระตือรือร้นมากขึ้นแต่หากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การเป็นไปในแง่ลบ

เช่น มีการแข่งขันต้องการเอาวัดเอาเปรียบ ไม่มีสัมพันธที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่อยากจะมาทำงาน จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กรได้

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำหากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานได้รับเงินเดือนเท่ากัน การปรับฐานเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน หรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่เกิดความล่าช้าจนเกินไป จะมีผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าหากองค์กรต้องการผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมองค์กรควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่มาส่งผลเพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจในการวางนโยบายขององค์กร

2.5 สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ ชั่วโมงเวลาการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องสรรหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และบรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลดการแข่งขันที่มากเกินไป มีสวัสดิการเช่น การเดินทางที่สะดวกสบายไม่ลำบาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจไม่จำเป็นต้องมีมากจนเกินไป เพราะเนื่องจากไม่ได้เป็นการทำให้มั่นใจว่าจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือจะทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน

2.7 ตำแหน่งงานหรือสถานภาพในการงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี องค์กรควรจัดให้ภาระงานและมีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับคุณภาพของพนักงานตามตำแหน่งงานเช่น การให้สิทธิพิเศษสำหรับพนักงานที่มีภาระหน้าที่หรือมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

ทฤษฎีของ (Herzberg, 1979) ได้นำไปใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการศึกษาให้พนักงานที่มีความศักยภาพทำงานอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร

Mcgregor (1960) ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี X (Theory X) กล่าวว่า

1.1 พนักงานส่วนมากจะมีความเกียจคร้าน ไม่มีความเต็มใจในการทำงาน และพยายามหาวิธีเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานอยู่เสมอเท่าที่ตนเองจะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ต้องการต้องใช้วิธีที่มีระเบียบเคร่งครัด โดยอาศัยการใช้อำนาจบังคับ หรือการขู่บังคับ มีการควบคุมที่เข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 บุคคลโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะชื่นชอบวิธีการดังกล่าว และต้องการที่จะให้มีการบีบบังคับสั่งการโดยผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะตนจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ได้ โดยปกติแล้วคนทั่วไปจะไม่มีใครมีความกระตือรือร้นในงานหรือใฝ่สูง แต่มีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญอย่างเดียวเท่านั้น

2. ทฤษฎี Y (Theory Y) กล่าวว่า

2.1 พนักงานที่จะยอมทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ทำ และถือว่าการทำงานเป็นการพักผ่อนหรือการเล่นสนุก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2.2 พนักงานกลุ่มนี้ไม่ชอบคำขู่หรือการบีบบังคับ แต่พนักงานชอบที่ได้มีอิสระทางความคิด ชื่นชอบคำพูดที่สุภาพและมีความเป็นมิตรกับทุกฝ่ายมีความต้องการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.3 จะมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของพนักงานตามทฤษฎี Y เป็นรูปแบบความคิดอาศัยหลักการทางจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้งและเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาวะที่เป็นไปตามความเป็นจริง โดยเห็นว่าการมีสภาพแวดล้อมที่ดีและการใช้แนวทางการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

สรุปว่า McGregor (1960) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมี 2 ลักษณะ และการบริหารงานบุคคลเหล่านี้ทั้ง 2 ลักษณะ ต้องอาศัยวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันไป เช่น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีลักษณะ X มากกว่าลักษณะ Y ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีลักษณะ Y มากกว่าลักษณะ X ผู้บริหารจะต้องให้ความเป็นอิสระควบคุมตนเองได้และมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย จึงจะบริหารงานได้เหมาะสม

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎีของ Herzberg (1979) โดยต้องการที่จะศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอันประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานขององค์การ

3. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)

Davis and Newstrom (1985, p. 83) อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างความคาดหวังที่จะได้รับของพนักงานงานที่มีต่อผลประโยชน์ที่ตนเองพึงจะได้

กิตติมา ปรีดีลิก (2532, น. 321) อธิบายว่าความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจที่มีต่อสิ่งจูงใจต่าง ๆ รอบด้าน

หลุยส์ จาปาเทศน์ (2533, น. 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความต้องการ ของตน(Need) นั้นได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็คือความสุข ซึ่งสามารถสังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออกจากภายนอก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกโดยรวมของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลในด้านบวก มักเป็นความรู้สึกชอบเป็นความสุขใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แล้วได้รับผลรางวัลตอบแทน ซึ่งผลที่ได้รับเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกกระตือรือร้นรวมทั้งเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน รวมทั้งมีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

จำนงค์ สมประสงค์ (2518, น. 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พึงพอใจในงานจะนำไปสู่การลดความสนใจในงานให้น้อยลง การสร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น จะทำให้ผลงานตกต่ำลง จะเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

Stone (2005, p. 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความคิดทางบวกในตัวพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแลเพื่อนที่ทำงาน สภาพะในการการทำงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในการทำงาน

Luthans, 2005, อ้างถึงใน มนตรี แก้วด้วง (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าพึงพอใจ

ในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

Currie, 2003, อ้างถึงใน มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล พิจารณาจากปัจจัยทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง วัฒนธรรม นโยบาย และชื่อเสียงองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินจากความสำเร็จในงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

Mathis and Jackson (2003, p. 75) อธิบาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ทางที่ดี ประเมินจากสิ่งที่เหมาะสมพบเจอมาในงานของตน และความพึงพอใจในงานเกิดจากการบรรลุตามความคาดหวังของบุคคลนั้น

Weiten and Lloyd (2003, p. 377) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติต่องานหรือความรู้สึกชื่นชอบงาน พิจารณาจากคุณค่าของงาน ความท้าทายและความหลากหลายในงาน อีสระในการทำงาน มิตรภาพและการยอมรับ ผลตอบแทนที่ดี และความมั่นคงในงาน

Baron & Greenberg, 2000, อ้างถึงใน มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติความคิดในทางบวกของพนักงานที่มีต่องาน ความคิด ความรู้สึก และการประเมินเกี่ยวกับงาน ทั้งในเรื่องนโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคลนั้น

Spector (1997, p. 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การระบุขอบเขตความรู้สึกในงานว่าชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) เป็นความรู้สึกโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงานในด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

Davis and Newstrom (1985, p. 122) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กรทำ
2. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เสริมสร้างระเบียบมีข้อกำหนดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

4. ทำให้องค์การเข้มแข็งก้าวข้ามปัญหาเมื่อเกิดวิกฤติ
5. ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

ชุมพล รัตน์เลิศ (2536, น. 23) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บริหารองค์การหรือผู้จัดการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่เหมาะสมตอบสนองบุคลากรให้มีความพอใจในงานที่ผู้บริหารและหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์การ การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือป้องกันความพอใจในงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาเพื่อทบทวนนโยบายองค์การหรือจัดการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่เหมาะสมตอบสนองบุคลากรให้มีความพอใจในงานที่ผู้บริหารและหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานขององค์การ ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ทัศนคติของบุคคลในองค์การ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่สามารถหาคำตอบต่อทัศนคติของบุคลากรที่ผู้บริหารองค์การจะนำไปส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข

3. การการคาดคะเนสาเหตุอย่าเดาสุ่มโดยไม่ศึกษาอาจจะสร้างความเสียหายต่อองค์การได้ค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน พฤติกรรมการออกจากงานและการขาดงานย่อมมีสาเหตุ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้มีความเข้าใจถึงสาเหตุ และแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้อง

4. การผลักดันให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเกิดการประสานงานที่ดีของบุคลากรในองค์การเปิดโอกาสให้พนักงานจะได้แสดงทัศนคติ หรือ ความคิดเห็นของตนดี แนวทางและวิธีการของการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงการรับรู้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลไปถึงอัตราการเข้าออกงานของพนักงาน การขาดงานและสุขภาพทั้งกายและจิตใจของพนักงาน(ชนิดา ศรีบรรพวิวัฒน์, 2544, อ้างถึงใน ศุภกิตต์ กิจประพทุธิกุล, 2553)

1. การขาดงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งพนักงานทำงานมีความพึงพอใจมากเท่าใด การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง ขณะเดียวกันพนักงานที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มในการขาดงานมากกว่าพนักงานทำงานที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. อัตราการเข้าออกงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเท่าใดอัตราการเข้าออกงานก็ยิ่งน้อยลง

3. สุขภาพของคนทำงาน ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะทำให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์ความเครียดตามมา ลำดับถัดไปคือ ความกังวล ก็จะมาซึ่งความเครียด เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ความกังวลเหล่านี้ เช่น

- 3.1 การไม่แน่ใจบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
- 3.2 การรับผิดชอบงานมากเกินไปจะทำให้เสร็จได้ภายในกำหนดเวลา
- 3.3 การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 3.4 การไม่สามารถร่วมตัดสินใจในประเด็นที่มีผลกระทบต่อผลงานในความรับผิดชอบ

สจวร์ต ฮีบโอสถ (2540, น. 49) กล่าวว่า บุคคลที่อายุมากขึ้น มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้นความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ ลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็มีน้อยและทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ สูง โอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็จะมีมากกว่าและยังปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนัก จึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ (Cherrington, 1991, p. 103) กล่าวถึงตัวแปรของอายุไว้เช่นกัน ระดับการทำงาน บุคคลที่มีอาชีพในระดับสูงแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ทั้งนี้เพราะรายได้หรือเงินเดือนที่สูง สภาพการทำงานที่ดีมีความสะดวกสบาย และงานที่มีลักษณะได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำให้บุคคลที่ทำงานในระดับสูงหรือระดับวิชาชีพเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานในระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ Callahan, Fleenoroun, and Knudson (1986, p. 50) กล่าวว่า พนักงานในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า (Gilmer , 1996, อ้างถึงใน ศุภกิตต์ กิจประพทุธิกุล, 2553) ได้สรุปปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นยุติธรรมจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา บุคคลที่มีองค์ความรู้ไม่มากหรือขาดความรู้จะเห็นว่าความมั่นคงและปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญต่อตนเองมากแต่สำหรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมากจะรู้สึกว่าความมั่นคงและปลอดภัยไม่ได้มีความสำคัญต่อตนเองมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน เพศชายจะมีความรู้สึกในเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการข้อนี้จะลดลง
3. ลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่ถนัดอย่างมีสุข
4. การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจมีผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานได้
5. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนมีอายุมากจะมีความต้องการข้อนี้สูงกว่าคนที่อายุน้อย
6. เงินเดือน มีความสำคัญอยู่ไม่น้อยในกลุ่มผู้ทำงานในโรงงาน จะเห็นความสำคัญของเงินเดือนมากกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล
7. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ก็จะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน
8. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ฯลฯ มีงานวิจัยหลายอย่าง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัยและวันหยุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2536, น. 403-407) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาคของคนในองค์กร
8. ความนุ่มนวล และความแนบเนียน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. การยอมรับนับถือ
10. สภาพการทำงานดี

เทพนม เมืองแมน (2529) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจในด้านชนิดของงานที่ทำและจิตใจ การได้รับโอกาสที่ได้สั่งสมประสบการณ์ได้เรียนรู้ในงาน ปริมาณของงานที่ได้ทำ และโอกาสของความสำเร็จเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ การควบคุมและการกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2. เงินเดือน ปริมาณเงินเดือนที่ได้รับ หรือผลตอบแทน มีความยุติธรรมเท่าเทียมหรือความเสมอภาคในการจ้างงานการให้เงินเดือน

3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เกิดความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การยกย่องนับถือ การชื่นชมยกย่องเมื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ หรือการถูกวิพากษ์วิจารณ์

5. ผลประโยชน์ บำเหน็จบำนาญ การเข้ารับการรักษายาบาล การให้สิทธิพักผ่อนประจำปี รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ แสง ความร้อน การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในระหว่างที่กำลังปฏิบัติงาน

7. การสอนงานหรือวิธีการถ่ายทอดงาน และอิทธิพลจากการสอนงาน เทคนิคของการสอนงาน การมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการบริหารงาน

8. เพื่อนร่วมงาน มีความสามารถ ได้ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ความเป็นเพื่อนเป็นมิตร

9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน เงินเดือนและนโยบาย
สมยศ นาวิการ (2525) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่นอาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

3. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม การทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาพวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

5. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า

ดังนั้น วิธีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำร่วมสร้างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากคำนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่ตามมา ก็คือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แม้ว่า จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใด แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการดังกล่าว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1966) ได้จำแนกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งได้เป็น 10 ประการคือ

1. การทำงานที่มีความมั่นคง ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตนเอง และหัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความก้าวหน้ารุ่งเรืองในอาชีพการทำงาน ได้แก่ การที่หัวหน้างานมอบโอกาสให้พนักงานได้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามอายุการทำงาน และการมีโอกาสดำเนินการได้รับผลตอบแทนจากความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. การจัดการองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น ๆ
5. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด
6. การบังคับบัญชา ได้แก่ เทคนิค วิธีการและความสามารถในการบังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งการบังคับบัญชาเป็นส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. รูปแบบทางสังคม หากพนักงานสามารถทำงานกับผู้อื่น ได้อย่างมีดีมีประสิทธิภาพก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. การคมนาคมและการสื่อสาร ได้แก่ สภาพลักษณะของการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและมีส่วนสำคัญให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกันได้

9. สถานภาพในการทำงาน ได้แก่ สภาพะสิ่งแวดลอม ต่าง ๆ ในการ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ความร้อน และช่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น

10. ประโยชน์เกื้อกูลหรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล สวัสดิการ และที่อยู่อาศัยก็มีส่วนให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

Smith, Kendall, and Hulin (1969) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ และเล็งเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นงานที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความท้าทายในงาน ความภาคภูมิใจในงาน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์อื่น มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์การ ได้แก่ ผลตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจะถูกเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรืออาจนำไปถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสม และมีความยุติธรรม

3. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และบุคคลมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

4. หัวหน้างาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำปรึกษา

Hackman and Oldham (1980) เสนอแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย หมายถึง ระดับความหลากหลายของงาน ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกันไปตามกิจกรรมที่ทำ เมื่อบุคคลต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับงานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมมีความหมายมากขึ้นเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน หมายถึง บุคคลแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้นจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วง และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องานที่ทำต่อกลุ่มงาน หน่วยงานและองค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองสำคัญกับองค์การแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักชอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

4. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจงานด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง กำหนดกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง บุคคลได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์โดยตรงจากงานและประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) มาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย เพื่อนำผลจากการวิจัยมากำหนดแบบแผนและนโยบายในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานขององค์การ

4. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ทักษะความรู้ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์การทำงาน ในของส่วน การปฏิบัติ หมายถึง การทำกิจกรรมที่ดำเนินไปตามข้อบังคับกฎระเบียบ แบบแผน การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2538, อ้างถึงใน หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปหมายถึง การปฏิบัติงานที่ประหยัด ได้ผลผลิตที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไปในแต่ละกิจกรรมประกอบด้วย ด้านการเงิน บุคลากรรวมถึง เครื่องมือ และความคุ้มค่ากับเวลา

Simon (1960) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในมุมมองของการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรเช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องจักรกล โดยให้พิจารณาสังเกตว่างานประเภทใดที่ก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะสังเกตได้จากความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างปัจจัยที่ใช้ไปกับผลผลิตที่ผลิตได้ ดังนั้นประสิทธิภาพจะมีค่าเท่ากับผลผลิตที่ผลิตได้หักลบด้วยปัจจัยนำเข้า ทั้งนี้หากเป็นการประเมินประสิทธิภาพของระบบในภาครัฐ จะต้องนำใช้ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือผู้ที่มาใช้บริการมาร่วมคำนวณด้วย ซึ่งสามารถกำหนดเป็นรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลของงานที่องค์กรได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยที่นำเข้รวมถึงทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ระดับของความพึงพอใจในผลของงานที่ออกมาจากประชาชน

Millet (1994) ให้คำนิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลจากการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล และได้ผลลัพธ์หรือกำไรจากการทำงานนั้น ๆ ส่วนความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการ Satisfactory Service ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการด้วยความเสมอภาค
2. การให้บริการด้วยความรวดเร็ว
3. การให้บริการอย่างเต็มใจและเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้าและเป็นระบบ

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวว่าประสิทธิภาพมี ความหมายรวมไปถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ในหลายด้าน ขึ้นอยู่กับแต่ละวัตถุประสงค์ที่ต้องการนำมาพิจารณา ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการกระบวนการผลิตจะต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การใช้ทรัพยากรในการบริหาร เช่น ทรัพยากรบุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด เกิดความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในด้านของกระบวนการของการบริหาร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมีความเป็นมาตรฐาน รวดเร็วตรวจสอบได้ และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกและทันสมัย

3. ประสิทธิภาพในมุมมองของผลผลิตหรือสินค้า ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม เกิดผลตอบแทน มีความทันต่อเวลา พนักงานงานมีจรรยาบรรณที่ดีตระหนักต่อคุณภาพของงานหรือสินค้าและมีการให้บริการเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า หรือผู้มาขอใช้บริการ

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของหน่วยงานที่มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในหน้าที่การทำงาน คือ ในหน่วยงานที่ทำงานจะมีการผสมผสานกันในด้าน ทักษะความรู้ ความสามารถ ที่มีความแตกต่างกันของงานรวมถึงบุคคล และใช้ความแตกต่างนี้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. การที่องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ หน่วยงานภายในทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกันกับความต้องการของพนักงาน ทุกคนในหน่วยงานสามารถรับทราบและเกิดการยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การเปิดเผยและเผชิญ คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน เป็นไปอย่างเปิดเผย พนักงานสามารถแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองได้ อิสระที่มีต่อการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรง มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือ การที่พนักงานทุกคนจะได้รับการดูแลช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจต่อกัน สามารถพูดคุยกัน

ได้อย่างตรงไปตรงมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหาที่ร่วมกัน

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือ การที่ในหน่วยงานให้ความร่วมมือกันทำงานจนประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ทางวิชาการและทางเทคนิคให้แก่กัน รวมทั้งการช่วยสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลการติดต่อสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือ การทำงานของพนักงานในหน่วยงานมีการประชุมพูดคุยหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันตัดสินใจว่าจะใช้ข้อมูลใดในการทำงานและรับฟังความเห็นของพนักงานทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยพนักงานทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำในหน่วยงานได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

8. มีบทบาทการดำเนินงานของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ คือ การตรวจติดตาม (Audit) ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เป็นประจำ และนำผลการติดตามมาทบทวนปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

9. การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน อย่างเต็มกำลัง

10. การมีสัมพันธภาพไมตรีระหว่างกลุ่มที่ดีภายในองค์กร คือ การทำงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี มีการร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารข้อมูลที่ดี คือ มีกิจกรรมในการติดต่อสื่อสารกันของพนักงานภายในทีม ซึ่งมีความถูกต้องและเข้าใจได้อย่างชัดเจน เหมาะสมสมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ เป็นต้น

Steers, n.d, อ้างถึงใน นลพรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทางวิชาการและเทคนิค ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ปัจจัยเหล่านี้เป็น เครื่องกำหนด

สมรรถนะ ของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าหากขาดปัจจัยใดก็เป็นไปได้ยากที่จะได้ผลปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูงได้

สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคล คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้แนวทางและวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานให้ได้มากที่สุดอย่างเต็มกำลัง จึงได้ผลงานที่มีคุณภาพมีผลช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่จะสามารถเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานสามารถคิดค้น นวัตกรรม ดัดแปลงรูปแบบวิธีในการทำงานให้พัฒนาดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้จักหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอย่างเหมาะสม รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ที่มีอย่างคุ้มค่ามากที่สุด เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด มีเป้าหมายเพื่อทำให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ได้สำเร็จ และทำให้องค์กรประหยัดในด้านเวลา ทรัพยากรที่ใช้ และบุคลากร การที่องค์กรการบริหารจัดการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกการผลิตและผลผลิตรวมถึงการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีการใช้กลยุทธ์ วิธีการวิชาการและเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เกิดความราบรื่นในการดำเนินงานและกิจกรรม เพื่อให้อุปสรรคและความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยที่สุด และทำให้บุคลากรได้มีความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจที่ดี มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2549) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) มีความเกี่ยวข้องกับการระบุเป็นภารกิจ มีการพิจารณาถึงข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบภายในองค์กร มีการวิเคราะห์หาโอกาส และอุปสรรคจากภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยมร่วมของบุคคลในองค์กร (Shared value)

Mager and Beach (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและการอธิบาย หมายถึง การที่จะสามารถสังเกตเห็นซึ่งความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า ความสามารถที่จะอธิบายได้ถูกต้องว่าชิ้นงานที่มีสำคัญชิ้นใด ได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถสังเกตเห็นถึงความแตกต่างว่างานใดถูกต้องและงานใดยังไม่ถูกต้องต้องทำการปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค หมายถึง ขั้นตอนของการสามารถหาผลลัพธ์เพื่อหาวิธีการมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และมีความสามารถในการแก้ปัญหานั้น ๆ โดยจะสามารถดำเนินกิจกรรมได้ผ่านการถ่ายทอดงานของพนักงานเพื่อให้เห็นถึงสาเหตุการเกิดของปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างตรงจุด

3. ความสามารถในการจดจำข้อมูลที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถในการรับรู้ได้ว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานอะไรรวมถึงทราบว่าตนเองจะต้องใช้อะไรในการปฏิบัติงาน หรือทราบระเบียบการปฏิบัติงานของงานอย่างชัดเจน

4. ความสามารถในการดัดแปลงแก้ไข หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องจักรกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นโดยอาศัยความรู้ทางเทคนิคแก้ไขปัญหา

5. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในรูปแบบการสื่อสารข้อมูลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้หรือความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่หล่อหลอมช่วยให้พนักงานเห็นว่าภายในองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เช่น ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้ คุณภาพเป็นไปตามที่ลูกค้าร้องขอได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ทรัพยากรที่ใช้เหมาะสม ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไปในกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลงกรณ์ มีสุทธา (2539) อธิบายว่า ถ้าพนักงานปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานถูกต้องและแม่นยำจะช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่งานควรจะเป็นมีความถูกต้องชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดผลสำเร็จได้

มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

บรרך โทจินดา (2545) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ทำให้ทีมงานทุกคนอยากจะทำร่วมกันซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากหรือน้อยเพียงใด

2. การรวบรวมข้อมูลมากำหนดแนวทางปฏิบัติ กำหนดรูปแบบของกิจกรรมที่สำคัญขององค์การทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การชี้วัดว่าองค์การควรพัฒนาในกิจกรรมใด องค์การจะต้องนำข้อมูลมาเปรียบเทียบผลที่ได้กับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกิจกรรมการปรับปรุงนั้น ซึ่งสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสาร

2.2 การส่งเสริมให้พนักงานได้ร่วมแก้ไขปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์สามารถร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับได้

2.3 การระบุผลตอบแทนให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม

2.4 การระบุโครงการ การให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. วิธีการกำหนดแนวทางการทำงาน การประเมินและการจ่ายผลตอบแทน

4. การกำจัดปัญหาใด ๆ ที่จะไปขัดแย้งกับการบริหารองค์การ การกระจายข้อมูลข่าวสารและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในองค์การ

5. ฝ่ายบริหารต้องแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในนโยบาย

6. การวัดผล หรือการประเมินใด ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์ที่เป็นธรรมและมีมาตรฐานสามารถตรวจสอบข้อมูลได้

7. การประเมินผลของข้อมูลทางด้านบุคลากรกับข้อมูลอื่น ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าไร การเจริญเติบโต ค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมขององค์การและอื่น ๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานและให้พนักงานได้ตระหนักถึงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน การที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามัคคีในหน่วยงาน มีมิตรสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและบุคคล มีเป้าหมายที่ปฏิบัติร่วมกัน มีความสามารถ มีความพึงพอใจที่จะทำงาน

ร่วมกัน และบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านคุณภาพ ระยะเวลาและได้ปริมาณงานที่กำหนด นั้นมาจากพนักงานทุกคนช่วยกันทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ขององค์การตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Woodcock, 1989, อ้างถึงใน พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ได้ให้มุมมองในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การทำกิจกรรมร่วมกันบุคคลที่มีความหลากหลายจะต้องมีรูปแบบในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงคุณลักษณะ 11 ลักษณะ คุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจนตรงตามและสอดคล้องกับพนักงาน วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการทำงานที่ใช้เป็นรูปแบบการปฏิบัติการทำงานขององค์การที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนได้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การต้องการ จะทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยกล้าเผชิญหน้าเพื่อดำเนินการแก้ไข ความเปิดเผยต่อกันและกันของพนักงานเป็นทีม การปฏิบัติงานจะเกิดคุณภาพได้ พนักงานทุกคนจะต้องมีความกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยบนพื้นฐานของเหตุและผลอย่างตรงไปตรงมา มีความกล้าเผชิญหน้ากับทุกฝ่าย ช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาไปถึงการทำงานที่มีความไว้วางใจให้ความเชื่อถือ เคารพซึ่งกันและกัน สามารถปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล เพื่อให้เกิดการรู้จักการให้อภัย รู้จักผ่อนผันผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ทักษะคติความ ถนัด ข้อดี ข้อเสีย และความรู้สึก ซึ่งโดยธรรมชาติบุคคล จะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นจิตใจ ความสนใจ นิสัยใจคอความอยากรู้อยากเห็น

3. การสนับสนุนและให้ความเชื่อใจ การสนับสนุนและเชื่อใจ หากไม่มีอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วองค์การจะไม่ประสบความสำเร็จได้ ถ้าพนักงานยังไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเองจะมีกำลังความสามารถและจะต้องดูแลกิจกรรมหรือผลงานที่ตนเองรับผิดชอบทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานที่อาศัยอยู่ทั้งในครอบครัวหรือในสถานที่ทำงาน จะไม่แสดงออกถึงทัศนคติหรือความคิดของตนอย่างตรงไปตรงมาหรือเปิดเผย เว้นแต่เพียงว่าตนเองเกิดความรู้สึกว่าบุคคลอื่น แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยในระดับที่เท่าเทียมกัน

4. ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้ข้อคิดเห็นที่แตกต่างในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ความร่วมแรงร่วมใจคือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในงานเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนทัศนคติหรือความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4.1 ความร่วมมือร่วมใจกันของคนในกลุ่ม เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีกลุ่มพนักงานอยู่สองฝ่าย คือ ฝ่ายที่ขอความร่วมมือ และฝ่ายให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดเมื่อฝ่ายให้ความเต็มใจจะให้ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับของจิตใจ ผู้ให้ก็อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น การขาดผลประโยชน์ ไม่ต้องการให้คนอื่นมีโอกาสมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ไม่ดี ความต้องการของทั้งสองฝ่ายไม่เห็นพ้องต้องกัน เกิดความไม่ต้องการทำงานด้วยกัน

4.2 วิธีแก้ปัญหาความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน การแก้ปัญหาเป็นวิธีการของเทคนิคของแต่ละบุคคล ในการเผชิญหน้ามีการใช้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกคือ ต้องไม่กล่าวหรือสื่อสารในลักษณะที่แสดงว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น ไม่พูดในลักษณะที่ตนเองถือไพ่เหนือกว่าผู้อื่น หรือกล่าวคำในลักษณะที่ทำให้ผู้รับฟังรู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ ควรคิดพยายามหาวิธีการพูดที่เข้าหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวพาดพิงหรือโจมตีว่าฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก ไม่ควรยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนเองเพียงฝ่ายเดียว ควรหาผู้อาวุโสมาช่วยไกล่เกลี่ยข้อขัดคิดที่ไม่ตรงกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. ขั้นตอนการทำงานและการใช้การพิจารณาตัดสินใจที่เหมาะสม การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลลัพธ์ที่ได้เป็นอันดับแรก ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่รองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะเป็นเกราะป้องกันการเข้าใจผิด และไม่ให้เกิดการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ พนักงานที่มีทักษะที่ดีจะมีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กระจัดกระจายอย่างเป็นระบบมีความรวดเร็วสามารถอธิบายรายละเอียดเพื่อหาทางออกต่าง ๆ และข้อสรุปได้ถูกต้องการตัดสินใจหรือการบอกให้กระทำการใดเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการบริหารองค์การ มีหลายองค์การที่เคยได้มีการปฏิบัติที่ไม่เกิดผลที่ดีในองค์การ เช่น การพิจารณาตัดสินใจไปในทิศทางที่ผิดพลาด ดังนั้นจึงต้องอาศัยพนักงานทุกคนร่วมกันทำความเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ ถ้าพนักงานไม่สามารถทำตามขอบเขตงานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทำงานโดยทั่วไปแล้ว ไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจถาวร องค์การที่มีการพัฒนาแล้วมักจะเปลี่ยนผู้นำให้เป็นไปตามลักษณะของสถานการณ์ที่เป็นไป เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องใช้ความสามารถของ

พนักงานในหลากหลายด้านออกมาอย่างเต็มศักยภาพ มิใช่ผู้นำเป็นคนทำไม่ดีเสียเอง ผู้นำที่ดีจึงควรเป็นผู้ชี้แนะในประเด็นสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้บริหารมีเวลาเพื่อคิดแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ได้แล้วเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารได้อีกทางหนึ่ง หากในหน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงานให้พนักงานเลย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการ การมอบหมายงาน อีกประการหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้ผลงานคือ ขาดความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา

7. การพิจารณาตรวจสอบเพื่อทบทวนผลลัพธ์ในงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานไม่ใช่จะดูจากลักษณะของกลุ่มพนักงานในทีม และหน้าที่ที่มีอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ต้องศึกษาในวิธีการทำงานด้วยการทบทวนผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานทำให้ในทีมงานได้เรียนรู้สร้างสมประสบการณ์ในงานที่ทำ จะช่วยให้ได้รู้จักคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ปรับปรุงวิธีการทำงาน มีการทบทวนงาน

8. การพัฒนาตนเอง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะความรู้ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลคน การงานลักษณะนี้จะเกิดผลที่ดีขึ้น แต่ประสิทธิภาพของพนักงานจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย หากภายในองค์การได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทางทักษะของพนักงานแต่ละคนอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การจะพิจารณาในเรื่องทักษะและศักยภาพที่พนักงานแต่ละคนมี จากนั้นจึงเริ่มฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติหรือเชิงเทคนิคจำเป็นต้องใช้ปัจจัยหลายอย่าง ไม่ใช่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น มีผู้ให้คำชี้แนะว่าประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์มี 2 ลักษณะ คือมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งโดยปกติไม่มีใครจะอยู่ด้านใดด้านหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามในองค์การที่มีประสิทธิภาพต้องศึกษาเพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากลักษณะดังกล่าว และผลักดันให้พนักงานในองค์การที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นไป

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม เมื่อคนมาอยู่รวมกัน แต่ละคนก็จะมีจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคน แต่ถ้าไม่พยายามมาสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม การหวังว่างานจะประสบผลสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพต้องศึกษารูปแบบดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง

9.2 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง คืออื่น

9.5 ภายในองค์การได้เรียนรู้ทัศนคติของคนอื่นพยายามทำความเข้าใจอุปสรรคของทุกฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกรวมถึงความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานทุกคน อย่างชัดเจน พนักงานทุกคนในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามต้องรับรู้เข้าใจในหน้าที่ของตัวเองไม่ควรปล่อยให้ตนเป็นภาระของผู้หนึ่งผู้ใด พนักงานงานหนึ่งคนก็ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนต้องรับผิดชอบ ซึ่งบทบาท แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ)

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเปิดเผย มีความตรงไปตรงมา ที่เกี่ยวข้องเช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ การให้ความเคารพ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเปิดเผย มีความตรงไปตรงมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อสารข้อความหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดเนื้อหาข้อความ คือ ต้องหาวิธีการเช่น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานทุกคน ทั้งนี้เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ ได้ถูกต้องและชัดเจน เช่น การใช้คำพูด กิริยาท่าทางที่แสดงออกทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน นับถือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่าการสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรืออาจเกิดความล้มเหลวในการทำงานได้

สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, อ้างถึงใน ณิชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้นำแนวคิดของ แฮริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ที่เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจและวางแผนแนวคิดในการทำงานให้เกิดความชัดเจน

2. การใช้หลักการหรือแนวทางในการคิดวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสและทำให้งานที่
ทำสำเร็จผล
3. การที่พนักงานไปรับข้อชี้แนะคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาต้องมีความสมบูรณ์
และถูกต้องชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. พนักงานต้องรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานตรวจสอบ
ได้
5. พนักงานภายในองค์กรทุกระดับต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมมีความ
เท่าเทียมกัน
6. การทำงานต้องสร้างความน่าเชื่อถือได้ มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพตรง
ตามระเบียบปฏิบัติ
7. การดำเนินงานควรมีการสื่อสารข้อมูลเพื่อแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่าง
ทั่วถึงและชัดเจน
8. งานต้องสำเร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนดไว้
9. ผลงานจะต้องได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
10. การปฏิบัติงานสามารถยึดถือเป็นระเบียบมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือ ในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Peterson & Plowman, 1989, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ให้แนวคิด
และอธิบายถึงส่วนประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน งานที่ทำงานจะต้องสร้างให้เกิดคุณภาพ คือทั้งผู้ผลิตและ
ผู้ใช้งานจะได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด เกิดความพึงพอใจในผลลัพธ์ของการทำงาน งานที่ทำมี
ความเที่ยงตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีความรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน งานที่ทำงานจะต้องตรงตามความคาดหวังขององค์กรทั้งนี้ผลงานที่
ปฏิบัติได้จะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน หรือเป้าหมายที่บริษัท
วางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ
วิชาการเกิดเพียงตรง สามารถนำนวัตกรรมความคิดใหม่ ๆ มาช่วยให้ทำงาน สามารถนำเทคนิค
มาทำให้การทำงานคล่องตัวรวดเร็วมากขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายของส่วนในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

Ryan and Smith (1954) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของพนักงานว่า เป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งการมีพิจารณาในหลักประสิทธิภาพในการทำงานจะพิจารณาในมุมมองของการทำงานของแต่ละคนในทีมโดยอาศัยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงานเช่น ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เวลาที่ใช้ กับผลผลิตที่ได้รับจากงานนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่าภายในหน่วยงานหรือพนักงานที่ทำงานเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันมีมิตรภาพพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ในกลุ่มสมาชิกและผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บัญชาจะต้องตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญคือ

1. ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวและมีความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันใน 3 ลักษณะคือ

1.1 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงานในองค์การมีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

1.2 มีความเชื่อร่วมกันมองเห็นถึงคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

1.3 มีการพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เพราะบุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบวิริมีสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้องค์การเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก ให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างเพียงพอมีการให้คำชี้แนะและสามารถให้คำปรึกษาได้ดี เป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับได้ สามารถแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้งและช่วยให้เกิดการไกล่เกลี่ยให้ปัญหานั้น ๆ ลดลง

สุรพงษ์ ภิโยภภาพ (2546) อธิบาย การวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเรื่องที่กระทำได้ค่อนข้างยาก ที่จะวัดออกมาได้เป็นตัวเลขที่แน่นอน ดังนั้นจึงอาจใช้วิธีการวัดในทางอ้อมแทน โดยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพตัวของพนักงาน

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาจะพบว่าพนักงานในองค์การมีส่วนสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ก็ย่อมจะส่งผลให้ผลงานที่เป็นรูปธรรมในหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ดีมาก ถ้าพนักงานขององค์การนั้นไม่มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ ดังนั้นการที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นหนึ่งในขั้นตอนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการหล่อหลอมการกระตุ้น ชักนำ หรือโน้มน้าวจิตใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้และสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากความสำคัญของพนักงาน องค์การต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรือสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นได้

จากความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยขออ้างอิงทฤษฎี Peterson & Plowman, 1989, อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน ค่าใช้จ่าย เพื่อผลของการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การ

5. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ก่อตั้งในปี 2507 ตั้งอยู่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ส่งชิ้นส่วนให้กับโรงงานประกอบ ต่อมาในปี 2533 ได้มีการจัดตั้งโรงงานอีกแห่งหนึ่งที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลิตชิ้นส่วนประกอบของแอร์ Compressor ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ซึ่งทั้งสองโรงงานเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนเพื่อขายให้กับลูกค้าในประเทศไทยทั้งหมดและลักษณะการขายสินค้าเป็นแบบส่งเข้าโรงงานประกอบของลูกค้าโดยไม่วางจำหน่ายเอง เมื่อปี 2561 ได้มีการจัดตั้งโรงงานอีกแห่งที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรกลการเกษตร จัดจำหน่ายภายในประเทศ

สำหรับการบริหารจัดการ บริษัทได้รับรองมาตรฐาน IATF 16949 :2016 ซึ่งเป็นระบบการจัดการจัดการคุณภาพ สำหรับอุตสาหกรรมรถยนต์ที่ลูกค้าในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ให้การยอมรับ

สำหรับผลิตภัณฑ์ที่บริษัทเป็นผู้ผลิต เช่นหม้อพักรถยนต์ เหล็กยึดถังน้ำมันรถยนต์ ชุดเหล็กยึดพวงมาลัยรถยนต์ ท่อไอเสียรถจักรยานยนต์ ฝาถังน้ำมันรถจักรยานยนต์ รวมทั้งชิ้นส่วนประกอบตัวรถยนต์และจักรยานยนต์อื่น ๆ

ในการสร้างอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับผลิต เช่นแม่พิมพ์ อุปกรณ์จับยึดสำหรับเชื่อม ทางบริษัทจะเป็นผู้ออกแบบและสร้างขึ้นเอง ซึ่งกระบวนการผลิตของบริษัทประกอบด้วยสองกระบวนการหลักคือ การปั๊มขึ้นส่วนเหล็กให้ได้รูปร่างและขนาดต่าง ๆ และกระบวนการเชื่อมประสานโลหะ โดยการนำชิ้นส่วนที่ได้จากกระบวนการปั๊มขึ้นส่วนมาประกอบเข้าด้วยกัน ซึ่งกระบวนการเชื่อมขึ้นงานมีทั้งการเชื่อมด้วยพนักงานเชื่อมและการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์

ในการบริหารงานของบริษัทได้มีการแบ่งสายงานตามหน้าที่ออกเป็น 12 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายผลิตทำหน้าที่ในการผลิตสินค้า ซึ่งจะต้องใช้เครื่องจักรในการผลิตตามแผนการผลิตซึ่งจะได้รับจากส่วนงานวางแผน ซึ่งฝ่ายผลิตจะแยกออกเป็น 3 ส่วนงานดังนี้

1.1 แผนกปั๊ม เป็นกระบวนการในการแปรสภาพจากแผ่นโลหะให้ได้รูปทรงต่าง ๆ ตามที่แบบกำหนด ซึ่งกระบวนการผลิตเป็นได้ทั้งสองแบบคือ ผลิตเป็นชิ้นงานสำเร็จรูป และผลิตเพื่อนำไปประกอบที่กระบวนการเชื่อม

1.2 แผนกเชื่อมประกอบ1 เป็นกระบวนการเชื่อมโลหะเพื่อให้โลหะติดกันและมีความแข็งแรงโดยใช้ลวดเชื่อม ทั้งนี้ในกระบวนการเชื่อมมีสองแบบคือ เชื่อมโดยพนักงาน และเชื่อมโดยหุ่นยนต์ ซึ่งใช้พนักงานในการควบคุมและปรับตั้ง

1.3 แผนกเชื่อมประกอบ2 เป็นกระบวนการเชื่อมโลหะเพื่อให้โลหะติดกันและมีความแข็งแรงโดยใช้ ความต้านทานไฟฟ้า ซึ่งกระบวนการผลิตจะใช้พนักงานในการผลิต

2. ฝ่ายประกันคุณภาพทำหน้าที่ในการตรวจสอบชิ้นงานจากฝ่ายผลิตเพื่อควบคุมคุณภาพของชิ้นงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยอ้างอิงมาตรฐานจากลูกค้า ซึ่งฝ่ายประกันคุณภาพจะแยกออกเป็น 3 ส่วนงานดังนี้

2.1 ส่วนงานควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่รับเข้า ทำหน้าที่ในการตรวจสอบวัตถุดิบ เช่นแผ่นโลหะเพื่อนำมาผลิตที่แผนกปั๊ม และผลิตภัณฑ์ที่รับเข้ามาจาก Supplier เพื่อนำมาผลิตที่แผนกประกอบ เป็นต้น

2.2 ส่วนงานควบคุมคุณภาพก่อนการส่งมอบ ทำหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพขั้นสุดท้ายก่อนการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าซึ่งการตรวจสอบจะใช้เครื่องมือวัดด้วยอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เวอร์เนีย, ไฮเกจ เป็นต้น

2.3 ส่วนงาน Calibration ทำหน้าที่ในการสอบเทียบ อุปกรณ์เครื่องมือวัดและควบคุมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีมาตรฐาน

3. ฝ่ายซ่อมบำรุงทำหน้าที่ในการซ่อมแซมอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ปกติเช่น อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องจักรทุกชนิดภายในบริษัท

4. ฝ่ายการตลาดและวางแผนทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานภายในและภายนอกบริษัทรวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานตามที่ตกลงไว้กับลูกค้า เช่น การรับแบบของผลิตภัณฑ์มาจากลูกค้า ติดตามการสั่งซื้อจากลูกค้า เป็นต้น

5. ฝ่ายบัญชีและการเงินทำหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการบันทึกรายการ การจัดทำรายงานทางการเงินและบัญชี และการจัดเก็บเอกสารทางบัญชีการรับเงิน และการเบิกจ่ายเงิน การบันทึกบัญชีและทะเบียนคุมรายจ่ายการรายงานผลการเบิกจ่ายเงิน

6. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน จัดหาหลักสูตรการอบรมให้กับพนักงานแผนกต่าง ๆ

7. ฝ่ายควบคุมการผลิตทำหน้าที่ในการรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า แล้วทำการวางแผนการผลิตในแต่ละเดือน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รวมทั้งผลักดันให้การผลิตเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อส่งมอบสินค้าตามที่ลูกค้าต้องการ

8. ฝ่ายเทคนิคทำหน้าที่ ในการออกแบบขั้นตอนการผลิต ออกแบบแม่พิมพ์

9. ฝ่ายคลังสินค้าทำหน้าที่นำสินค้าเข้าคลังสินค้าหลังจากการตรวจสอบจากฝ่ายประกันคุณภาพและทำหน้าที่นำสินค้าให้กับฝ่ายจัดส่งเพื่อเตรียมนำสินค้าส่งให้กับลูกค้า

10. ฝ่ายจัดส่งทำหน้าที่ในการออกแบบ Packaging และระบบที่ใช้ในการขนส่งสินค้าให้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด

11. ฝ่ายวิศวกรรมทำหน้าที่ในการออกแบบอุปกรณ์จับยึดเพื่อให้ฝ่ายผลิตไว้ใช้สำหรับส่วนงานเชื่อม

12. ฝ่ายจัดซื้อ ทำหน้าที่ในการจัดซื้อวัตถุดิบ สำหรับใช้ในการผลิตตามการสั่งซื้อของผู้สั่งซื้อ โดยปฏิบัติตามแผนงานของหน่วยงานควบคุมการผลิต ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

12.1 ส่วนงานจัดซื้อวัตถุดิบทางตรง ทำหน้าที่ในการจัดซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตโดยตรงเช่น แผ่นเหล็ก ท่อเหล็ก

12.2 ส่วนงานจัดซื้อวัตถุดิบทางอ้อม ทำหน้าที่ในการจัดซื้อวัตถุดิบที่ใช้สนับสนุนให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เช่น ลวดเชื่อม อุปกรณ์ Safety สำหรับพนักงาน

12.3 ส่วนงานจัดซื้อวัตถุดิบ ทำหน้าที่ในการจัดซื้อชิ้นส่วนย่อย หรือบริการจากภายนอกที่จะนำมาประกอบกับชิ้นส่วนหลักของบริษัท เช่น เหล็กพับ บริการชุบสีจากภายนอก เป็นต้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับอายุเท่ากับ 37 ปี 11 เดือน มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือนพนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านการรับรู้มีความจงรักภักดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก ต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

พัชรธรณ์ พุกพบสุข (2551) ได้ศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาวิจัย 1 ปี (มหาชน) ผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์การในด้านความคิดสร้างสรรค์และลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการบริหารมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ได้ศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านหลักเลียงความไม่แน่นอน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจ

สุชีรา เกลิมพุดพิงศ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.745 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.652 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.616 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548) ได้ศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่

ระดับ 0.142 และ 0.462 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ จะไม่สามารถทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานได้

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสดอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานธุรการอายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และการยอมรับความเสี่ยง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ด้านแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2557) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่สูงขึ้นย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำท่ายมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ตามลำดับ

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงานด้านลักษณะของงานที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

กานดา คำมาก (2555) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

สิริกร ปะวะโก (2559) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่าพนักงานบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด มีระดับรายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาทและมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และด้านประสิทธิภาพขององค์กร

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่งผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.57,3.58,3.60 ตามลำดับ) และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ความสัมพันธ์ด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจ

นิสรา รอดนุช (2559) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของบริษัท และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่าระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี

ศุภกิตต์ กิจประพททธิกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ อยู่ในระดับปานกลางโดยสามารถแยกเป็นรายตัวแปรได้ ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77) ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.78) ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72) ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86)ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)

ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาคิดเป็นร้อยละ 68.20

ความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.159 โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.153 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.171 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.143 ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้น พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด

(มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี พนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเซีย มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเซีย มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี

ปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านผู้บังคับบัญชาทั้งหมด อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ หัวหน้างานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) รองลงมา คือ พอใจที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) หัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) พอใจหัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) หัวหน้างานแบบมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) หัวหน้างานให้รางวัลหรือลงโทษลูกน้องด้วยความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) หัวหน้าได้แจ้งความเคลื่อนไหวในงานให้ลูกน้องทราบเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) และพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41)

7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Maslow (1954) โดยต้องการที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะการมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกันจะช่วยสามารถยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างการบูรณาการในองค์การ ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม ร่วมกันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Herzberg (1979) โดยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอันประกอบด้วยแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และแรงจูงใจหมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสภาพพึงพอใจแก่พนักงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท ปี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Hackman and Oldham (1980) โดยต้องการที่จะศึกษาความพึงพอใจซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ปี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ ทฤษฎี Peterson & Plowman, 1989, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) โดยต้องการที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) ค่าใช้จ่าย (Cost) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ปี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท พี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 267 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท พี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967:580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทนขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้น = 0.05 แทนค่าใน

สูตรดังนี้

$$n = \frac{267}{1+267(0.05)^2}$$

= 210.65 หรือ 210 คน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 210 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานของบริษัท บี.ที.เอ็น.เจ.เนียร์ จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน

ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บัญชีและการเงิน	24	19
ทรัพยากรบุคคล	16	13
จัดซื้อ	8	6
จัดส่ง	19	15
คลังสินค้า	17	13
การตลาดและวางแผน	4	3
เทคนิค	9	7
วิศวกรรม	29	23
ซ่อมบำรุง	7	6
ควบคุมการผลิต	7	6
ประกันคุณภาพ	17	13
ผลิต	110	86
รวมทั้งสิ้น	267	210

ที่มา: ฝ่ายบุคคลและธุรการ

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ โดยเป็นคำถามแบบ หลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการศึกษาข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ โดยใช้มาตรฐานการ จัดกลุ่มอายุตาม Standard International Age Classification ขององค์การสหประชาชาติเป็น หลักในการพิจารณา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่ม 10 ปีเป็นหลักในการแบ่งความกว้างของช่วง อายุ และเพื่อให้ได้คำตอบที่มีคุณภาพจึงขอเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่อายุ 20 ปีขึ้นไป ดังนี้

1. 20 - 29 ปี
2. 30 - 39 ปี
3. 40 - 49 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำ ปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยจึงขอเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็น น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยแบ่ง ออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 - 35,000 บาท
4. 35,001 - 45,000 บาท
5. 45,001 - 55,000 บาท
6. 55,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 5 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 36 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval

Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่วัด	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	
1.1 ด้านการดูแลเอาใจใส่	0.772
1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ	0.891
1.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.899
1.4 ด้านความกล้าตัดสินใจ	0.892
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	
2.1 ปัจจัยจูงใจ	0.865
2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	0.827
2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	0.904
2.1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.843
2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน	0.816
2.1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.854
2.2 ปัจจัยค่าจ้าง	0.923
2.2.1 นโยบายการบริหารขององค์การ	0.872
2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา	0.921
2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	0.864
2.2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.917
2.2.5 สถานภาพในการทำงาน	0.877
2.2.6 ความมั่นคงในงาน	0.925
2.2.7 ตำแหน่งงาน	0.940
3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.917
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
4.1 ด้านคุณภาพของงาน	0.823
4.2 ด้านปริมาณงาน	0.873
4.3 ด้านเวลา	0.829
4.4 ด้านค่าใช้จ่าย	0.921

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 36 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 6 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.5 สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัดนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทนค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545: 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2549)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

(Standard Deviation)

$\sum x^2$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

โดยใช้วิธีหาค่าครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2549)

$$\alpha = \frac{kx \text{ covariance/variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันดับ (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีความระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549) คือ

1. ถ้า r เป็นลบหมายความว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง ในขณะที่ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น
2. ถ้า r เป็นบวกหมายความว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ตัวอย่าง พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลเป็นตารางประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ มีดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 210 คน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	136	64.80
หญิง	74	35.20
รวม	210	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 - 29 ปี	106	50.50
30 - 39 ปี	63	30.00
40 - 49 ปี	26	12.40
50 ปีขึ้นไป	15	7.10
รวม	210	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	114	54.30
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	90	42.90
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.90
รวม	210	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	21	10.00
15,001 - 25,000 บาท	64	30.50
25,001 - 35,000 บาท	92	43.80
35,001 - 45,000 บาท	20	9.50
45,001 - 55,000 บาท	8	3.80
55,001 บาท ขึ้นไป	5	2.40
รวม	210	100.00
5. สถานภาพ		
โสด	129	61.40
สมรส/อยู่ด้วยกัน	79	37.60
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.00
รวม	210	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 210 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และเป็น

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมามีอายุ 30-39 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

5. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.57 และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำนวน 210 คน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการดูแลเอาใจใส่			
1. องค์การมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	3.56	0.71	ดี
2. ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.84	ดี
3. ท่านมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.65	ดี
รวม	3.64	0.56	ดี
ด้านความน่าเชื่อถือ			
1. องค์การมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.87	0.67	ดี
2. องค์การมีการจัดโครงสร้างตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน	3.66	0.69	ดี
3. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง	3.59	0.70	ดี
รวม	3.70	0.55	ดี

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
1. องค์การมีการสนับสนุนและมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี	3.72	0.79	ดี
2. ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.85	0.72	ดี
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.70	ดี
รวม	3.80	0.61	ดี
ด้านความกล้าตัดสินใจ			
1. ท่านสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง	3.94	0.80	ดี
2. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในงานอยู่เสมอ	3.95	0.80	ดี
3. พนักงานในองค์การมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่	3.72	0.77	ดี
รวม	3.86	0.62	ดี
รวมปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	3.75	0.46	ดี

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดูแลเอาใจใส่โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และองค์การมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

2. ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความน่าเชื่อถือ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 องค์การมีการจัดโครงสร้างตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และองค์การมีการสนับสนุนและมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความกล้าตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาแก้ปัญหาและการ

ตัดสินใจในงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำนวน 210 คน ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำนวน 210 คน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.64	0.56	ดี
ด้านความน่าเชื่อถือ	3.70	0.55	ดี
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.80	0.61	ดี
ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.86	0.63	ดี
รวม	3.75	0.46	ดี

จากตาราง 5 ความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือด้านด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และด้านการด้านการดูแลเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของพนักงาน จำนวน 210 คน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำนวน 210 คน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่ท่านคาดหวัง	3.98	0.54	ดี
2. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.07	0.54	ดี
3. ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.03	0.52	ดี
รวม	4.02	0.41	ดี
การได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.73	0.78	ดี
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.68	0.74	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	3.80	0.69	ดี
รวม	3.73	0.63	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย			
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ	3.89	0.60	ดี
2. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ	3.94	0.60	ดี
3. ท่านได้รับความไว้วางใจและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.72	ดี
รวม	3.86	0.49	ดี
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.90	0.83	ดี
2. ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.08	0.55	ดี
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.93	0.71	ดี
รวม	3.97	0.55	ดี
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	3.76	0.77	ดี
2. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	3.73	0.73	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.69	0.77	ดี
รวม	3.72	0.63	ดี
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร			
1. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.73	0.68	ดี
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน	3.69	0.74	ดี
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมและเหมาะสมกับบุคคล	3.61	0.83	ดี
รวม	3.67	0.62	ดี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล	3.69	0.81	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน	3.69	0.83	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	3.72	0.77	ดี
รวม	3.70	0.71	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ			
1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน	3.94	0.63	ดี
2. มีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี	4.00	0.62	ดี
3. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.96	0.66	ดี
รวม	3.96	0.50	ดี
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว	3.29	0.80	ปานกลาง
2. องค์การมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ	3.27	0.89	ปานกลาง
3. สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.24	0.86	ปานกลาง
รวม	3.26	0.69	ปานกลาง
ด้านสถานภาพในการทำงาน			
1. สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.72	0.80	ดี
2. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.78	0.71	ดี
3. การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว	3.69	0.76	ดี
รวม	3.73	0.65	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงในงาน			
1. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	3.31	0.73	ปานกลาง
2. การทำงานในองค์กรนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.28	0.82	ปานกลาง
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.11	0.83	ปานกลาง
รวม	3.23	0.57	ดี
ด้านตำแหน่งงาน			
1. ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.73	0.74	ดี
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ	3.97	0.65	ดี
3. สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.75	0.76	ดี
รวม	3.81	0.59	ดี
รวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	3.72	0.40	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายละเอียดเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบ

ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ในขณะที่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่ ท่านได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

1.4 ความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา และปริมาณงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ในขณะที่ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2. ด้านปัจจัยด้าน

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ

ขอบเขตการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่ หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม และเหมาะสมกับบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

2.2 การปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยบรรยากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในขณะที่ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาองค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่ สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

2.5 สถานภาพในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่ การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2.6 ความมั่นคงในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

2.7 ตำแหน่งงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาสังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่ ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 210 คน ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน จำนวน 210 คน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.86	0.42	ดี
ปัจจัยค่าจ้าง	3.62	0.44	ดี
รวม	3.72	0.40	ดี

จากตาราง 7 ความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำนวน 210 คน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากได้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทาย	3.81	0.69	ดี
2. ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลอย่างชัดเจน	3.93	0.57	ดี
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำและต่อหน่วยงาน	3.88	0.65	ดี
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.81	0.72	ดี
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น	3.90	0.69	ดี
6. ท่านพึงพอใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.38	0.92	ปานกลาง
รวม	3.78	0.46	ดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับดีจำนวน 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาท่านรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำและต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากได้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทาย

และท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำนวน 210 คน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน จำนวน 210 คน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน			
1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	3.94	0.48	ดี
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.00	0.54	ดี
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.00	0.60	ดี
รวม	3.97	0.43	ดี
ด้านปริมาณงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.97	0.62	ดี
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.06	0.63	ดี
3. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.96	0.56	ดี
รวม	3.99	0.47	ดี

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเวลา			
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.11	0.57	ดี
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.07	0.67	ดี
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	3.95	0.59	ดี
รวม	4.04	0.47	ดี
ด้านค่าใช้จ่าย			
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.89	0.63	ดี
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	ดี
3. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.98	0.61	ดี
รวม	3.93	0.55	ดี
รวมด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.98	0.37	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร พบว่าพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และท่านมีการวางแผนในการ

ปฏิบัติงานไว้วางหน้าเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในขณะที่ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ในขณะที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 210 คน ได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.43	ดี
ด้านปริมาณงาน	3.99	0.47	ดี
ด้านเวลา	4.04	0.47	ดี
ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.55	ดี
รวม	3.98	0.37	ดี

จากตาราง 10 ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการดูแลเอาใจใส่	0.210*	0.002	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
2. ด้านความน่าเชื่อถือ	0.295*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.419*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ด้านความกล้าตัดสินใจ	0.329*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การ	0.400*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.210 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ด้านความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.295 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.419 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. ด้านความกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.329 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการดูแลเอาใจใส่	0.398*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
2. ด้านความน่าเชื่อถือ	0.510*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.595*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ด้านความกล้าตัดสินใจ	0.595*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	0.674*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.674 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.398 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ด้านความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.510 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. ด้านความกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง ที่ 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.522*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.291*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.482*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.523*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.283*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวมปัจจัยจูงใจ	0.523*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)				
1. นโยบายการบริหารขององค์กร	0.373*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
2. การปกครองบังคับบัญชา	0.312*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.327*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.099	0.152	-	ไม่มี ความสัมพันธ์
5. สภาพภาพในการทำงาน	0.432*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในงาน	0.076	0.271	-	ไม่มี ความสัมพันธ์
7. ตำแหน่งงาน	0.485*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวมปัจจัยค้ำจุน	0.417*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.500	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.523 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.522 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.482 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4 ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.523 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.283 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.417 ตัวแปร

ทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.373 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.2 การปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.312 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.5 สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.6 ความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.7 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H₀: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H₁: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.495*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.416*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.533*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.518*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.411*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	0.604*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)				
1. นโยบายการบริหารขององค์กร	0.534*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
2. การปกครองบังคับบัญชา	0.620*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.589*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.544*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
5. สถานภาพในการทำงาน	0.472*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในงาน	0.581*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
7. ตำแหน่งงาน	0.698*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวมปัจจัยค้ำจุน	0.684*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.708*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.708 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.604 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.495 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.416 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4 ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.411 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยคำจูนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.684 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.534 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.2 การปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.589 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.544 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.5 สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.6 ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.581 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.7 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.698 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H₀: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

H₁: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านคุณภาพของงาน	0.412*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
2. ด้านปริมาณงาน	0.410*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
3. ด้านเวลา	0.402*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.429*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.529*	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.412 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.402 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการดูแลเอาใจใส่	✓	Pearson Correlation
ด้านความน่าเชื่อถือ	✓	Pearson Correlation
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	Pearson Correlation
ด้านความกล้าตัดสินใจ	✓	Pearson Correlation
ภาพรวมปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	✓	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการดูแลเอาใจใส่	✓	Pearson Correlation
ด้านความน่าเชื่อถือ	✓	Pearson Correlation
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	Pearson Correlation
ด้านความกล้าตัดสินใจ	✓	Pearson Correlation
ภาพรวมปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	✓	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ความสำเร็จในการทำงาน	✓	Pearson Correlation
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	Pearson Correlation
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	✓	Pearson Correlation
ความรับผิดชอบในงาน	✓	Pearson Correlation

ตาราง 16 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	Pearson Correlation
นโยบายการบริหารขององค์กร	✓	Pearson Correlation
การปกครองบังคับบัญชา	✓	Pearson Correlation
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	✓	Pearson Correlation
ค่าจ้างและผลตอบแทน	X	Pearson Correlation
สถานภาพในการทำงาน	✓	Pearson Correlation
ความมั่นคงในงาน	X	Pearson Correlation
ตำแหน่งงาน	✓	Pearson Correlation
ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	✓	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ความสำเร็จในการทำงาน	✓	Pearson Correlation
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	Pearson Correlation
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	✓	Pearson Correlation
ความรับผิดชอบในงาน	✓	Pearson Correlation
ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	Pearson Correlation
นโยบายการบริหารขององค์กร	✓	Pearson Correlation
การปกครองบังคับบัญชา	✓	Pearson Correlation
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	✓	Pearson Correlation

ตาราง 16 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ค่าจ้างและผลตอบแทน	✓	Pearson Correlation
สถานภาพในการทำงาน	✓	Pearson Correlation
ความมั่นคงในงาน	✓	Pearson Correlation
ตำแหน่งงาน	✓	Pearson Correlation
ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	✓	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	✓	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	✓	Pearson Correlation
ด้านเวลา	✓	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	✓	Pearson Correlation
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอ ข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด

ความสำคัญการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัท ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
5. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารสำหรับนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้น 267 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967:580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 210 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือพนักงานของบริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริง จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 36 ข้อ มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 6 ข้อ มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 36 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 6 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

4.5.5 สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าตัดสินใจ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดูแลเอาใจใส่โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และองค์การมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

2. ด้านความน่าเชื่อถือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความน่าเชื่อถือ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 องค์การมีการจัดโครงสร้างตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และองค์การมีการสนับสนุนและมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความกล้าตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจในงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเห็นว่สิ่งทีกระทบ

ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่อ
งานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัย
จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับดี
โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้น
เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบ
ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ในขณะที่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่
คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับดี
โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษ ให้ท่าน
ปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย
เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่ผู้บังคับบัญชายอมรับ
ในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86
อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มา
ใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาท่านได้รับมอบหมายงาน
ที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่ ท่านได้รับความ
ไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.77

1.4 ความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับดี โดย
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาใน
การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม
เวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ในขณะที่ ท่านมีอิสระ
ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2. ปัจจัยคำจูน

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบขอบเขตการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม และเหมาะสมกับบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

2.2 การปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในขณะที่ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาองค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

2.5 สถานภาพในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2.6 ความมั่นคงในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

2.7 ตำแหน่งงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาสังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาท่านรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาท่านรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องานที่ทำและต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากได้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย และท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในขณะที่ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิด

ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ในขณะที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความ
คุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความ
คิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์
รายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.210
แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า
เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.295
แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า
เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความน่าเชื่อถือดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เท่ากับ 0.419 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปาน
กลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดีขึ้น จะทำให้
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.329

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความกล้าตัดสินใจ ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.674 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.398 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.510 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความน่าเชื่อถือ ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อ

พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความกล้าตัดสินใจ ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.523 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจ ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.522 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.482 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.523 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.283 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.417 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจูน ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.373 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องนโยบายการบริหารขององค์กร ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.327 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.099 หมายความว่า ความคิดเห็นในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.5 สถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.432 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสถานภาพในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.076 หมายความว่า ความคิดเห็นในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.7 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.485 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องตำแหน่งงาน ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจ ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดได้ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.495 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.416 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.533 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลายดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.518 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.411 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.684 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจูนดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.534 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องนโยบายการบริหารขององค์กรดีขึ้น จะ

ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.544 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทนดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 สถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.472 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสถานภาพในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความมั่นคงในงาน ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.7 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องตำแหน่งงาน ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.529 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.412 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพของงาน ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.410 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องปริมาณงาน ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.402 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อ

พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องเวลา ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.429 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องค่าใช้จ่าย ดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกิจกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานมาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน และมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ภายในองค์กรให้ความสมานสามัคคีกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ องค์กรคอยช่วยเหลือพยายามผลักดันให้พนักงานเกิด

นวัตกรรมทางความคิดได้สร้างให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานในองค์การมีความมิตรไมตรีและการคอยดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.674 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานในองค์การมีความเชื่อ ค่านิยมทัศนคติ บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม มีความมุ่งมั่นมาปรารถนา ที่กำหนดร่วมกันโดยพนักงานขององค์การเช่น การที่พนักงานมีการการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา เฉลิมพุฒพงศ์ (2556) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นผลจากการที่องค์การให้การดูแลเอาใจใส่พนักงาน หัวหน้างานเอาใจใส่ช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้พนักงานมีกิจกรรมการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานให้ดียิ่งขึ้น พนักงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) อ้างถึงใน สมยศ แยมเฟื่อน (2551) เสนอแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของงาน ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกันไปตามกิจกรรมที่ทำ เมื่อบุคคลต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับงานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมมีความหมายมากขึ้นเท่านั้น 2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง บุคคลแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้นจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วง และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน 3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำต่อกลุ่มงาน หน่วยงานและองค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์การแล้วนั้น ก็จะ

ทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น 4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจงานด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง กำหนดกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง 5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคคลได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์โดยตรงจากงานและประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญของตน และปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีคุณภาพ จะเป็นแรงจูงใจทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรณบุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงานด้านลักษณะของงานที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในขณะที่ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์การ ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าจ้างและผลตอบแทนและ ความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.099 และ 0.076 ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่าจ้างและผลตอบแทน เป็นข้อตกลงระหว่างบริษัทกับพนักงานโดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนให้กับพนักงานตามจำนวนเงินที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงานก่อนที่พนักงานจะเริ่มปฏิบัติงานกับบริษัท ดังนั้นค่าจ้างและผลตอบแทนจึงขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงานที่ได้รับค่าจ้าง และผลตอบแทนที่ตกลงไว้ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากการที่พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน มีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน จึงทำให้งานมีคุณภาพ ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ในขณะเดียวกันพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด เห็นว่าหัวหน้างานยอมรับในความรู้ความสามารถของตน และได้รับมอบหมายงานที่ทำตามความสามารถและน่าสนใจอยู่เป็นประจำ ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงดีแล้ว และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากดีอยู่แล้ว ดังนั้นค่าจ้างและผลตอบแทนและความมั่นคงในงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวม คือ 1. ค่าจ้างและผลตอบแทน 2. ความมั่นคงในงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.708 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้พนักงานเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการเพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงานพร้อมทั้ง มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยมจึงทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสราร รอดนุช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T-test ของปัจจัยที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีค่า Sig. ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชา จะทำให้อุบลการทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$)

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานได้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทาย จนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลที่ชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำ มีโอกาสได้แก้ไขปัญหางานด้วยตนเอง

ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้นทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .169 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.194 และ 0.159 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หัวหน้างานของบริษัทควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในด้านการสร้างและหล่อหลอมให้บริษัทเกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีมุ่งเน้นให้เกิด การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ มีจรรยาบรรณ รักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อการกระทำ มีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม จากภายนอก เช่น ไปอบรม สัมมนา รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์การเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานต่าง ๆ ได้โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ และเพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. บริษัทควรส่งเสริมด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ ความสำเร็จในการทำงาน พยายามให้พนักงานสามารถทำงานและแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งผลักดันให้เกิดลักษณะของงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน และจะต้องให้อำนาจหน้าที่ในการ

รับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของการทำงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย และการดูแลรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ในขณะเดียวกันบริษัทควรสนับสนุนในด้านปัจจัยค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานจะต้องได้รับจากการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพภาพในการทำงานคือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

3. องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานกับองค์การไปจนเกษียณอายุและทำงานกับองค์การต่อไปแม้ว่าจะมีองค์การอื่นนำเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า องค์การควรดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ควรสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์การ การวางนโยบายที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการการทำงาน รวมถึงนโยบายและบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานด้วย องค์การควรที่จะทำให้องค์การนั้นมีชื่อเสียงต่อสังคมภายนอกเพื่อที่ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์การ และควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการปกป้ององค์การของตนเอง ด้วยการพูดถึงแต่สิ่งที่ดีขององค์การ เป็นต้น

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี แต่พนักงานที่ทำงานกระบวนการผลิตส่วนใหญ่ที่อยู่สภาวะแวดล้อมที่ต้องพบเจอ ละอองฝุ่น ความร้อน และพื้นที่ทำงานที่มีเสียงดังอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายนั้นไม่ได้ทันเวลาตามที่ลูกค้ากำหนด ดังนั้นองค์การควรดูแลพนักงานในเรื่องการอำนวยความสะดวกทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ป้องกัน ละอองฝุ่น ความร้อน และการควบคุมเสียงที่เกิดจากการปฏิบัติงานแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพได้ตามปริมาณมาตรฐานที่ลูกค้าและองค์การกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากจะมีการทำวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ควรศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการเพิ่มคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นของพนักงานเข้าไปในแบบสอบถามด้วย เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อพัฒนาหรือ ปรับปรุงส่วนต่าง ๆ เพื่อนำเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การด้วยเพื่อให้ได้ผลวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานต่อไป



บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Andress. (1970). *Experimental psychology* (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Human behavior*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Brown, H. (1980). *Principles of language learning and teaching. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Callaham, R., Fleenoroun, P. C., & Knudson, H. R. (1986). *Understanding Organizational Behavior*. London: Charles F. Merrill.
- Cherrington, D. (1991). *Organizational Behavior : The management of individual and organizational performance*. University of Nijmegen Netherlands: N.I.S. Foundation.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Gilmer, B. V. H. (1966). *Industrial psychology* (2nd ed..). New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham , G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison Wesley Company.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Hunt, S., & Osborn. (2002). *Management* (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Lovell, R. E. (1980). *Adult learning*. New York: John Wiley & Sons.
- Mager, R. F., & Beach, K. M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: Fearon Publishing.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality* (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Mathis, R. J., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management* (10th ed). Mason, Ohio: Thomson Learning South Western.

McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*.

Boston: Mcber.

Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.

Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: The Mcmald Press Company.

Sallis, E., & Sallis. (1990). *People in organization*. London: Macmillan Education.

Seidenberg, B. (1976). *Social psychology*. New York: Press.

Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management* (5th ed). Milton, Qld: Wiley.

Weiten, W., & Lloyd, M. A. (2003). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century* (7th ed). Belmont, California: Wadsworth Thomson Learning Inc.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed..): Aldershot, Hants : Gower.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. Retrieved from

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206307305562>

กริช สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์กร สร้างวิธีการสู่ความเป็นเลิศ = *Corporate cultures*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กรบุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kumpol_P.pdf

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- กิตติมา ปรีดีลภ. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- ขวัญฤทัย นาคดี. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- จันทร์แรม พุทธบุญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จำนงค์ สมประสงค์. (2518). หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- ชุมพล รัตนเลิศ. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักการศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 8. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐริดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา สถาบันวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. (ปริญญาโทปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน, กรุงเทพฯ.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นจาก

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf

นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. In ท. รศ.ดร.มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (Ed.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ = *Organization and management* (พิมพ์ครั้งที่ 2.). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น 1977.

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล = *Personnel management psychology* ([ฉบับปรับปรุง]). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนตร ศรีประทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาลอว์เลน จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พัชรพรรณ พุกพบสุข. (2551). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Patcharatorn_P.pdf

พัชวีภรณ์ วสุศิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Phasaweeporn_W.pdf

ภูมรินทร์ ทวีขศรี. (2552). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท พรอคเตอร์

- แอนด์ แคมเบล เมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior : text and organizational behavior (OB) application*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior*. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภกิตต์ กิจประพุกธิกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบงคอกกรีทอริส เซ็นเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. (2562). อุตสาหกรรมยานยนต์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = *Efficiency development* (พิมพ์ครั้งที่ 6 [ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม]). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ บารมี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2536). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2 : ฉบับแก้ไขปรับปรุง...). กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = *Management and organizational behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 4 [ฉบับปรับปรุงใหม่]). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ แยมเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ

เขียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Somyot_Y.pdf

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริกร ปะวะโก. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ไทยทรีดีไมท์ จำกัด. มทร.พระนคร, 743-759.

สิริกร สุขสุดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

ข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Sirikorn_S.pdf

สุชีรา เฉลิมพุดพิงศ์. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Suchera_C.pdf

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย

เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของนัก

บัญชีไทย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุระ หีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ind_Ed/Sura_H.pdf

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศ

ในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Hathairat_T.pdf

หลุยส์ จำปาเทศน์. (2533). จิตวิทยาการสูงใจ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.

อลงกรณ์ มีสุทธา. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิดหลักการ วิธีการ และ
กระบวนการ. กรุงเทพฯ: โครงการสนับสนุนเทคนิคอุตสาหกรรมสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
ไทย-ญี่ปุ่น.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





งานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและ
แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
ที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ
การประกอบอาชีพของท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี☐ 30 – 39 ปี☐ 40 – 49 ปี☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท☐ 15,001 – 25,000 บาท☐ 25,001 - 35,000 บาท☐ 35,001 - 45,000 บาท☐ 45,001 - 55,000 บาท☐ 55,001 บาท ขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

☐ โสด☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การของบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

วัฒนธรรมองค์การของบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1.ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring)					
- องค์การมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี					
- ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีใน การทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
- ท่านมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible)					
- องค์การมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ					
- องค์การมีการจัดโครงสร้างตามตำแหน่งงานที่ เหมาะสมและชัดเจน					
- ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง					
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Constructive)					
- องค์การมีการสนับสนุนและมีช่องทางให้พนักงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี					
- ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง					
- ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

วัฒนธรรมองค์การของบริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous)					
- ท่านสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำ ถูกต้อง					
- ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ ในงานอยู่เสมอ					
- พนักงานในองค์การมีความกล้าตัดสินใจและ จะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
- งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่ท่านคาดหวัง					
- ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
- ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
- ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
- ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
- ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ					
- ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ					
- ท่านได้รับความไว้วางใจและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน					
- ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
- ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
-ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
- ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
- ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
- ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยคำจุน					
1. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร					
- หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบาย และ เป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติได้					
- เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขต การปฏิบัติงาน					
- หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงานและ มอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม และเหมาะสมกับ บุคคล					
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
- ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหา ด้วยเหตุผล					
- ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการ ปฏิบัติงาน					
- ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการ ปฏิบัติงาน					
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
- ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน					
- มีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ ดี					
- ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน					
- อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และ ความรับผิดชอบแล้ว					
- องค์การมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทน อื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น					
- สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
5. ด้านสภาพภาพในการทำงาน					
- สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
- ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
- การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มี ความสะดวก รวดเร็ว					
6. ด้านความมั่นคงในงาน					
- ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					
- การทำงานในองค์การนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงใน ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
- ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การนี้จน เกษียณอายุ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
7. ด้านตำแหน่งงาน					
- ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
- ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ตำแหน่งที่ได้รับ					
- สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
- ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากได้ใช้ทักษะความคิด สร้างสรรค์และมีความท้าทาย					
- ท่านมีความพอใจในงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงาน จนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลอย่างชัดเจน					
- ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำและต่อ หน่วยงาน					
- ท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาความสามารถ ของตนเองให้ดีขึ้น					
- ท่านพึงพอใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่					

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ด้านคุณภาพของงาน					
- ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
- ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เสมอ					
- ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
2. ด้านปริมาณงาน					
- ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบ เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
- ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
- ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านเวลา					
- ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
- การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
- ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4. ด้านค่าใช้จ่าย					
-ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัด ทรัพยากร					
-ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
-ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่า					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร.กุลเชษฐ์ มงคล	อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุรเดช เตชะวาทกุล
วัน เดือน ปี เกิด	22 ตุลาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 วศ.บ. วิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ที่อยู่ปัจจุบัน	พ.ศ. 2563 บธ.ม. การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมู่บ้าน ชัยพฤกษ์ - บางใหญ่ บ้านเลขที่ 89/8 หมู่ที่ 8 ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140

