

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด

Motivation Affecting Work Efficiency of Employees at RV Connex Co., Ltd

มลิวรรณ ชาจันโท^{1*} กิตติมา จิงสุวดี² นลินี ทองประเสริฐ³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Maliwan Chajantho^{1*} Kittima Cheungsuvadee² Naline Thongprasert³

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: maliwan.wg61@ubru.ac.th

(Received: May 11, 2023; Revised: June 23, 2023; Accepted: June 26, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำนวน 172 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วย t-test, F-test.

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความก้าวหน้า, ความสำเร็จ, ความมั่นคง

Abstract

The research aimed to examine 1) the motivation factors that affect work efficiency of employees of RV Connex Co., Ltd., and 2) to compare efficiency in the work of employees of RV Connex Co., Ltd. as classified by gender, age, education level, job position and salary. The

population used in the study was the employees of RV Connex Co., Ltd., A total of 172 samples were used in the research, derived by stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, t-test and F-test.

The research findings were as follows. 1) The motivation factors of potential progress, job success, work environment, relationships between supervisors, subordinates and colleagues and job security effective on work efficiency was associated with the dependent variable at .01 of significance. 2) When considering a comparison work efficiency classified by personal factors, the research found that, age was significantly different in job success and job security with the dependent variable at .01 of significance, while gender, education level, job position and salary were not different.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Potential Progress, Job Success, Job Security

บทนำ

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามผลที่ได้คาดหวังไว้ แต่ถ้าหากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้วย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร เป็นพลังในการขับเคลื่อนการทำงานให้รุกไปข้างหน้า เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังเช่น ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจ ด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (กมลพร กลยานมิตร, 2559) ดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรก็คือ สมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางาน องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็น

กลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรได้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ (วิทยา อินทร์สอน และคณะ, 2559)

บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2559 โดยการรวมตัวของกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยและระบบป้องกันประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 30/1 หมู่1 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีเนื้อที่ 14 ไร่ เป็นอาคาร 7 ชั้น อยู่ติดถนนพหลโยธินขาเข้า ช่วงกิโลเมตรที่ 32 ปัจจุบัน มีพนักงาน 302 คน เป็นธุรกิจด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การปรับปรุงขีดความสามารถอากาศยาน และการผลิตอากาศยานไร้คนขับ และนับว่าเป็นบริษัทเดียวในประเทศไทยที่มีศักยภาพในการบูรณาการระบบให้กับระบบป้องกันประเทศแบบต่าง ๆ อาทิ เช่น ระบบอำนวยการรบ ระบบควบคุมบังคับบัญชา ระบบควบคุมการยิง เป็นต้น บริษัทได้รับการยอมรับจากนานาชาติในด้านขีดความสามารถและศักยภาพจนได้รับความไว้วางใจให้ร่วมจัดทำโครงการขนาดใหญ่ของประเทศ ซึ่งสามารถช่วยลดต้นทุนและประหยัดงบประมาณของประเทศได้จำนวนมาก (บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด, 2563)

บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด มุ่งมั่นเน้นการสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีภายในประเทศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยี และองค์ความรู้ ในการต่อต้านภัยคุกคามระดับประเทศเพื่อสนองต่อความต้องการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมยกระดับบริการและผลิตภัณฑ์ไปสู่มาตรฐานสากล และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านภารกิจดังกล่าว บริษัทฯ ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการควบคุมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในขณะเดียวกันบริษัทฯ ก็มีสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น โบนัสประจำปี ค่ารักษาพยาบาล รวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จนเห็นผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ปัจจุบันทางบริษัทฯ ยังพบว่า อัตราการขาด ลา มาสาย การลาออกของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 3 เปอร์เซนต์ ต่อปี (บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด, 2563) โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นแผนกที่จะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร และบางแผนกต้องติดต่อประสานงานกับลูกค้าโดยตรง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบบริหารจัดการ ทำให้เกิดความล่าช้าในระบบปฏิบัติการ และส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด โดยทำการศึกษาระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้หลักทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ที่นำแนวความคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการการทำงาน of พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบด้วย 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Herzberg et al., 1959)

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากไม่เกิดก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานอันประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ทำ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากปฏิบัติงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของ

การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยให้ความไว้วางใจในเรื่องงานนั้น

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป

ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถสร้างความพอใจได้ แต่จะมีส่วนช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือน (Salary and Fringe Benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน และรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมา จากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิตวันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.4 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความ
ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่
ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่
เหมือนกัน สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิด
ความแตกต่าง ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และความคุ้มค่า จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้
คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้บุคลากรผู้นั้นมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ (กันตยา เพิ่มผล, 2551; รัตน์ชนก จันยัง, 2556; วรท
พฤษภาคมกุลนันท์, 2551; ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน
มีความพยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่ มีระเบียบกฎเกณฑ์ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดด้วย
ความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

1. คุณภาพงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมามีความต้องถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ตรงตาม
มาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานหรือผลผลิตที่ออกมามีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน

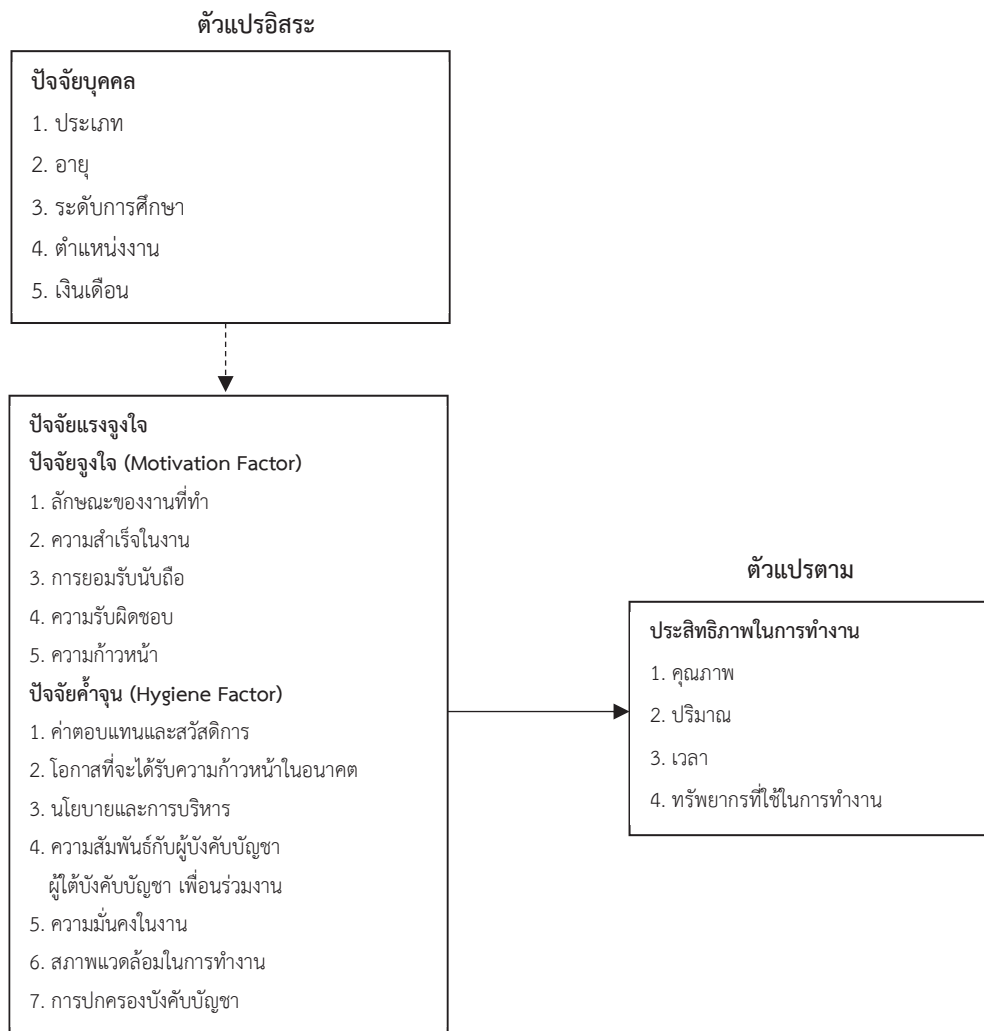
3. เวลา หมายถึง ผลงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาใน
การปฏิบัติงานน้อย และต้องมีความถูกต้อง

4. ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดหาไว้สำหรับใช้ในการทำงาน ได้แก่
สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ รวมทั้งบุคลากร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแรงจูงใจที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพในการการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จ
ในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ประกอบด้วย
คุณภาพ ปริมาณ เวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 302 คน (บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด, 2563)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 172 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่าสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{302}{1 + 302 \cdot (0.5)^2}$$

ได้ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 172 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับ เนื้อหา ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำนวน 69 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำนวน 18 ข้อ

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) นำแบบสอบถามมาประเมินเพื่อหาค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือในการวิจัย (Content Validity) โดยประเมินข้อคำถามว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดเพียงใดซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาคำนวณหาค่า IOC ของข้อคำถามในแต่ละข้อ ถ้าค่า IOC $\geq .6$ แสดงว่าคำถามนั้น วัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC $< .6$ แสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้ให้สร้างขึ้นมาทดแทนใหม่กรณีที่เห็นว่าไม่ครอบคลุม (ทองใบสุทธาริ, 2549)

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

IOC = ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามข้อที่ 1

e1 = ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยการ Try Out จำนวน 30 ชุด กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย คือกลุ่มบุคลากรบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

5. การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity และดูค่าความเชื่อมั่นจากค่า Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ .7

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจ (X) และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Y)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
Y	-	.48**	.41**	.58**	.59**	.59**	.50**	.49**	.50**	.56**	.37**	.44**	.47**
X ₁		-	.55**	.51**	.62**	.65**	.50**	.46**	.36**	.56**	.50**	.52**	.50**
X ₂			-	.49**	.61**	.65**	.51**	.45**	.34**	.48**	.41**	.36**	.43**
X ₃				-	.68**	.70**	.70**	.70**	.56**	.63**	.63**	.76**	.51**
X ₄					-	.70**	.53**	.55**	.44**	.62**	.57**	.59**	.46**
X ₅						-	.63**	.63**	.55**	.67**	.57**	.61**	.49**
X ₆							-	.70**	.63**	.62**	.64**	.71**	.61**
X ₇								-	.71**	.69**	.69**	.66**	.63**
X ₈									-	.60**	.59**	.54**	.57**
X ₉										-	.75**	.69**	.73**
X ₁₀											-	.71**	.54**
X ₁₁												-	.60**
X ₁₂													-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Y) กับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด คือ ตัวแปรพยากรณ์ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X₁) ด้านการยอมรับนับถือ (X₂) ด้านความก้าวหน้า (X₃) ด้านความสำเร็จใน

งาน (X_4) ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_6) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_9) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{10}) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_{11}) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{12}) ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .37 ถึง .76

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .37 ถึง .76 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันจะต้องมีค่าไม่สูงเกินไป คือ ไม่เกิน .80 เพื่อป้องกันปัญหาการเกิด Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์เป็นตัวแปรที่ดี สามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าพยากรณ์ได้

6. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัย คือ เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน 2565

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_1)	3.85	.60	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน (X_4)	3.78	.61	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	3.68	.50	มาก
ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	3.74	.57	มาก
ด้านความก้าวหน้า (X_3)	3.49	.59	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.63	.38	มาก
ภาพรวม	3.71	.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Stepwise (n = 172)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P
	B	Beta		
ด้านความก้าวหน้า (X ₃)	.17	.26	3.06**	.03
ด้านความสำเร็จในงาน (X ₄)	.19	.31	3.90**	.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₈)	.15	.23	3.18**	.02
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X ₉)	.22	.33	3.60**	.00
ด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₀)	.19	.35	3.95**	.00

Constant = 1.66 R = .71 R² = .51 R²_{adj} = .49 df1 = 1 df2 = 17 F_{1,166} = 12.96

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 12 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพียง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ .71 และตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ได้ร้อยละ 49 (R²_{Adj} = .49)

ดังนั้น เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .26 (\text{ด้านความก้าวหน้า } (X_3)) + .31 (\text{ด้านความสำเร็จในงาน } (X_4)) + .23 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน } (X_8)) + .33 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน } (X_9)) + .35 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน } (X_{10}))$$

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

- 1) จำแนกตามเพศ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน
- 2) จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 3) จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน
- 4) จำแนกตามตำแหน่งงาน เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน
- 5) จำแนกตามเงินเดือน เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญดังนี้

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ พนักงานได้รับการประเมินงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม โดยพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจะมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และองค์กรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในส่วนของการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ การปฏิบัติหน้าที่ของงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมด้านความก้าวหน้าในระดับมาก งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าการงานจะดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและสูงกว่ามาตรฐาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านรับผิดชอบ และพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสินัดส์ จำกัด (โรงงานอยุธยา) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กรคือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาดถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เหมาะสม และสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดเป็นสัดส่วนเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวน การออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอและมีประสิทธิภาพกับการทำงาน ถึงแม้สถานที่ในการทำงานอาจจะมีอุปสรรคอยู่บ้างเพราะต้องทำงานอยู่ในที่แจ้ง และมีความอันตรายอีกทั้งมีฝุ่น 63 จากสภาพแวดล้อมและละอองฝุ่นจากการเชื่อมการเจียร ทำให้ต้องมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตลอดเวลาในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเข้ากันได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ (2557) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานมาก มีบรรยากาศความเป็นมิตรในและนอก
เวลางาน ในบริษัทมีกิจกรรมและเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ในบริษัทมีความรัก ความสามัคคีกันเป็นอย่างดี และผู้ร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการทำงานเสมอ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อีกทั้งมีความ
เชื่อมั่นในหน่วยงาน และมีความมั่นใจว่าหน่วยงานต้องเติบโตและเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bawa
(2017) ที่ได้ศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมทั้งทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของ
ลูกจ้างและผลผลิตขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของลูกจ้าง มีความคิดเห็นความมั่นคงในงานอยู่ใน
ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ (2557) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจและการ
พัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงาน
มากเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ การรู้สึกว่ามีบริษัทมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่าง
ต่อเนื่อง การรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่ และแม้ว่าจะมีงานที่อื่นที่ให้อำนาจได้เท่ากันหรือสูง
กว่าเล็กน้อยและก็ไม่คิดจะลาออก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ
ความยุติธรรมของการประเมิน ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ต้องออกแบบการประเมินชัดเจน
เที่ยงธรรม สะท้อนความเป็นจริงในการทำงานและสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท
2. ด้านความสำเร็จในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับ คุณภาพและมาตรฐานของผลการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ควรมีนโยบาย
การกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผลผลิตอย่างชัดเจน สนับสนุนและพัฒนาจุดเด่นของบุคลากรแต่ละบุคคลให้
เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด
ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความเหมาะสมและสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท อาร์ วี
คอนเน็กซ์ จำกัด ควรให้ความสำคัญในการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม รวมถึงอุปกรณ์ในการ
ดำเนินงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างบรรยากาศที่ถูกสุขลักษณะและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท
อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความร่วมมือของทีมงานในหน่วยงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ควรจัดให้มีกิจกรรมสนับสนุนบุคลากร การฝึกอบรม การอัปเดตข้อมูลการทำงาน หรือการเสนอปัญหาในการทำงานในแต่ละหน่วยงาน และหาทางออกร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร

5. ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ควรกำหนดนโยบายในการบริหารการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานและมั่นใจว่าการทำงานมีความมั่นคง จะมีความเติบโตในหน้าที่การงาน เกิดความเชื่อมั่นว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่สมควรใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ

2. ควรศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ดี เนื่องด้วยได้รับความกรุณา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์:

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(3), 175-183.

กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ศิริการพิมพ์.

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองใบ สุดชาติ. (2549). การวิจัยธุรกิจ: ปฏิบัติการวิจัยนอกเหนือจากตำรา. อุบลราชธานี:

คณะกรรมการธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. (2563). บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563 จาก

<https://www.rvconnex.com/th/home>.

- บุญธรรม พรเจริญ. (2557). รายงานการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนานตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัทแอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตนชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- วรัท พงกษากุลนันท์. (2563). ประสิทธิภาพและประสิทธิผล. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563 จาก <http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiency-effectivenessadministrator.html>.
- วิทยา อินทร์สอน ปัทมาพร ท่อชู และสุขอังคณา แกล่งกันท์. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563 จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=735.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bawa, M. A. (2017). *Employee Motivation and Productivity: A Review of Literature and Implications for Management Practice*. Delta State: Petroleum Training Institute, Effurun.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.