

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด

The Relationship Between Work Motivation and Job Efficiency of  
Employees at Newtech Trading Company Limited

ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว<sup>1</sup>

Pravit Kiatudomkaew

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานทั้งหมดของบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (one-way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Fish's Least Significance Difference : LSD และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ (Keywords) :** ความสัมพันธ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

**Abstract**

The purposes of this research were: 1) to study the work motivation levels of employees and the job efficiency level of employees at Newtech Trading

---

Received: 2021-09-07 Revised: 2021-09-14 Accepted: 2021-09-18

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก M.A. student in Department of Organizational Administration Krirk University.

Email : pravit@newtech. co.th

Company Limited; 2) to compare the job efficiency by personal factors of employees at Newtech Trading Company Limited; and 3) to study the relationship of work motivation and job efficiency of employees at Newtech Trading Company Limited. This research was a quantitative research, data were collected by questionnaires. The research population was 103 employees at Newtech Trading Company Limited. The statistical methods used in the research were: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA) with Fish's Least Significance Differences: LSD and Pearson Correlation Coefficient.

The study found that 1) overall level of work motivation of the employee was in the moderate rate, and overall level of job efficiency of the employee was at high efficiency; 2) the results of comparison of job efficiency with different personal factors were null hypothesis; and 3) there was a low positive correlation between work motivation and job efficiency at the .01 level of significance.

**Keywords:** Relationship; Work motivation; Job efficiency

## บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมไปถึงเทคโนโลยีและสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่ถือว่ามีสำคัญอย่างมากปัจจัยหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ (Motowidlo and other, 1997: 71-83) การดำเนินกิจการใดๆ นั้นจะมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือความต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร (Machine) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้จะเห็นว่าคน (Man) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นอย่างยิ่งขององค์การนับเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การโดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนนั้นจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ ทักษะทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้้องการนั้นบรรลุเป้าหมายและการดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลนั้นจะต้องอาศัย

คุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่ผู้บริหารในยุคใหม่หรือเป็นคนรุ่นใหม่เชื่อว่าบุคลากรในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรหรือธุรกิจ นอกจากนี้ การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารขององค์กร และเพื่อร่วมงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการหากลยุทธ์หรือกลวิธีต่างๆ ในการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์หรือการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ, 2558)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขของผู้ร่วมงานในองค์กรหากองค์กรใดก็ตามบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คุณภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใด มีแรงจูงใจต่อบุคลากรในการทำงานสูง ย่อมส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความมั่นคงในงาน เป็นต้น (ปัญญาพร รุติพงศ์, 2558)

บริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องปั๊มลมจากต่างประเทศและให้บริการในการติดตั้งซ่อมบำรุงปั๊มลมทุกยี่ห้อ และเป็นผู้นำเข้าอะไหล่ปั๊มลมหลายยี่ห้อจากต่างประเทศและยังได้นำเข้าเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่มีคุณภาพสูง ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้คนหรือเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ลูกค้าย่อมให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพ การส่งมอบตรงต่อเวลาและการบริการลูกค้า ซึ่งส่งผลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้น บริษัทจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร การบริหารงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ จำเป็นอย่างมากที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การเสียสละและความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรทุกคน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน หรือทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานที่จะหาวิธีการที่จะเพิ่มความสามารถทักษะและพยายามปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถและทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อส่งผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและลูกค้า

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเจ้าของธุรกิจตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นเกิดความตั้งใจที่

จะทุ่มเททั้งกายและใจที่จะผลิตงานที่มีคุณภาพออกมา นอกจากนี้ ยังสามารถทำให้ผู้บริหารมีแนวทางที่จะป้องกันและแก้ไขภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดิง จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนิวเทค เทรดิง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดิง จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดิง จำกัด มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดิง จำกัด

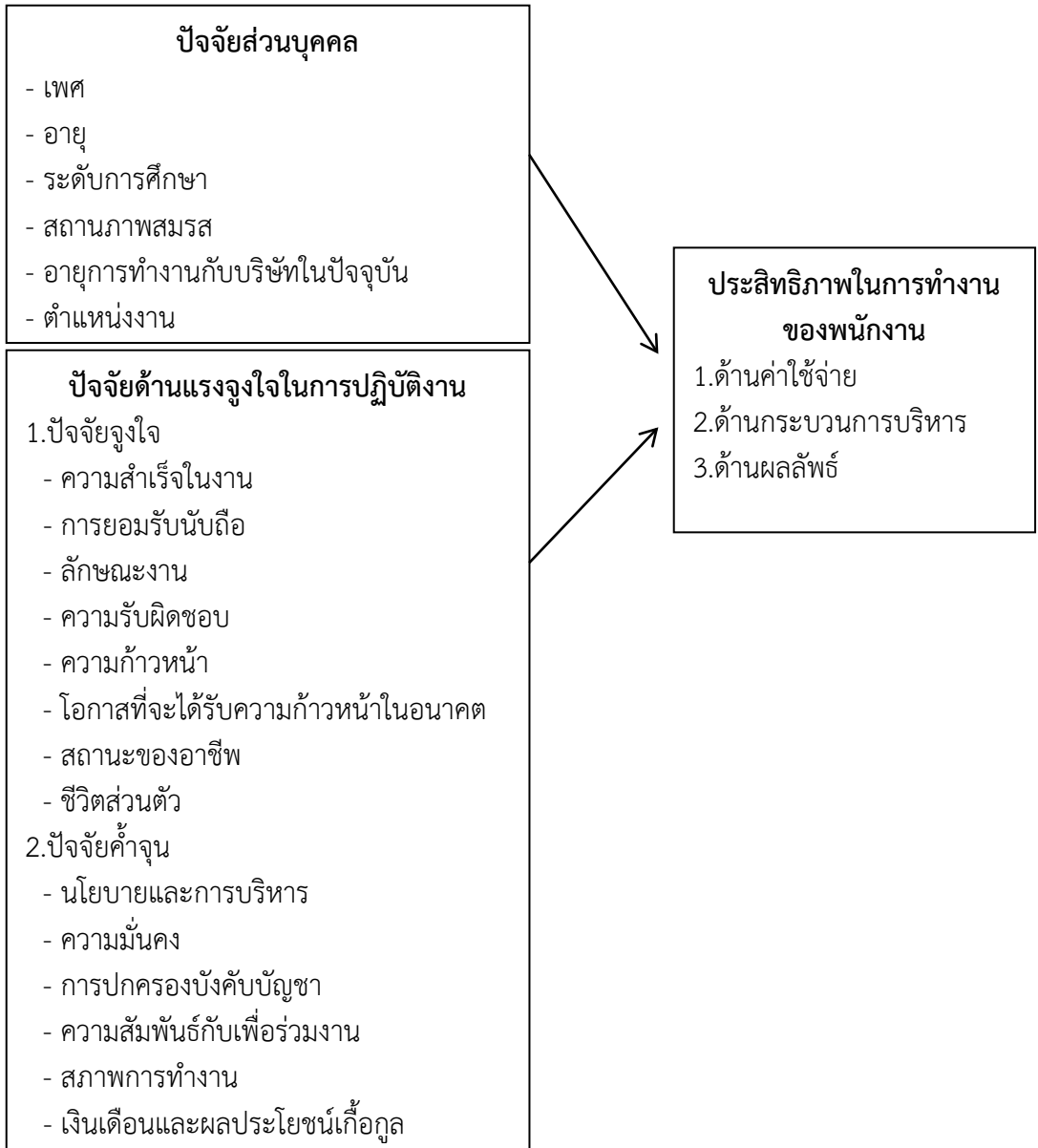
### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดิง จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959) และแนวคิดทฤษฎีของ Harrington Emerson (1931) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

## Variables)

## ตัวแปรตาม (Dependent



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### 1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และ ทฤษฎีหลักประสิทธิภาพการทำงานของ Plowman

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 103 คน โดยใช้จำนวนพนักงานของบริษัทที่มีอยู่ทั้งหมดตามจำนวนดังกล่าว

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาในบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด เลขที่ 88 ซอย อนามัยงามเจริญ 33 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาช่วงเวลาระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุนเพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทฯ ในแต่ละปัจจัย โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามแบบประเมินค่า (Likert Scale) โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจาก 5 คำตอบ และมีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 70 คำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าใช้จ่าย 2) ด้านกระบวนการบริหาร และ 3) ด้านผลลัพธ์ เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละด้าน โดยคำถามแบบประเมินค่า (Likert's Scale) โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คำถามมีทั้งหมด 10 คำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่าที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ในแต่ละข้อและจำนวนรวม ค่าที่ได้ในครั้งนี้อยู่ที่ 0.98

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานในบริษัทอื่นๆ ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 และค่าที่คำนวณได้ในครั้งนี้เท่ากับ 0.95

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด จำนวน 103 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 103 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 103 ฉบับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาลงรหัสแล้วนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลจัดสร้างตารางวิเคราะห์สถิติเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :  $\sigma$ )

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :  $\sigma$ )

4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) ถ้าพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Fish's Least Significance Difference : LSD)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิเวศ เทรตดิ่ง จำกัด ใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่ถ้าหากมีค่าเข้าใกล้  $0$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หากพบว่าค่า  $r = 0$  หมายความว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 45 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1.ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.76	มาก
2.ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.43	0.63	มาก
3.ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.43	0.63	มาก
4.ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.55	ปานกลาง
5.ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	2.59	0.86	น้อย
6.ปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.47	0.91	น้อย
7.ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ	2.93	0.75	ปานกลาง
8.ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	0.41	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
9.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริการ	2.60	0.87	น้อย
10.ปัจจัยด้านความมั่นคง	3.07	0.68	ปานกลาง
11.ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.83	0.96	ปานกลาง



12.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.70	มาก
13.ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.85	ปานกลาง
14.ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.63	0.83	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.51</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านในส่วนของปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.61$ ,  $\sigma = 0.76$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.35$ ,  $\sigma = 0.41$ ) ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.75$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.86$ ) และปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 2.47$ ,  $\sigma = 0.91$ ) ในส่วน of ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.70$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.68$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.85$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.96$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.83$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 2.60$ ,  $\sigma = 0.87$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.51	0.56	มาก
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.53	0.72	มาก

3. ด้านผลลัพธ์	3.51	0.56	มาก
รวม	3.52	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\mu = 3.52, \sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.53, \sigma = 0.72$ ) ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\mu = 3.51, \sigma = 0.56$ ) และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\mu = 3.51, \sigma = 0.56$ )

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงานมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.66**	0.00	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.56**	0.00	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. ด้านลักษณะงาน	0.64**	0.00	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.40**	0.00	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
5. ด้านความก้าวหน้า	0.15	0.12	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.19*	0.04	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน

7. ด้านสถานะของอาชีพ	0.11	0.26	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
8. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.46**	0.00	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>				
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.12	0.21	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
10. ด้านความมั่นคง	0.38**	0.00	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.23*	0.01	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
12. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.43**	0.00	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
13. ด้านสภาพการทำงาน	0.13	0.17	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
14. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวเนื่อง	0.08	0.38	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
<b>รวม</b>	<b>0.45**</b>	<b>0.00</b>	<b>ระดับต่ำ</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.66, 0.56, 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.40, 0.46, อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำมาก คือ 0.15, 0.19, 0.11 ส่วนด้านปัจจัยค่าจูนพบว่า ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.38, 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ

ทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับต่ำมาก คือ 0.12, 0.23, 0.13, 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านการปกครองบังคับบัญชา

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด ทั้ง 14 ปัจจัยย่อยนั้นสามารถสร้างพลังในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รักษิณภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต แอนด์ จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายและด้านผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองศักดิ์ คำยาดี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติ เศรษฐกิจ จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับผลของการศึกษาของเรื่องนี้

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะปัจจัยหรือลักษณะของบุคคลในด้านใดที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ประสิทธิภาพการทำงานของคุณลากรในบริษัทเท่าเทียมกันและอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าปัจจัยแรงจูงใจจะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม เพราะบุคลากรทุกคนมีพฤติกรรมที่จะทำให้งานของบริษัทบรรลุเป้าหมาย โดยมีประสิทธิภาพมากเท่าที่จะ

ทำได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการบริหาร ด้านค่าใช้จ่ายที่ต้องประหยัดและได้ความคุ้มค่าและได้ประสิทธิผล รวมทั้งผลลัพธ์หรือผลงานที่ได้อยู่ในระดับที่มีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Ryan & Smith (อ้างในเกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์, 2553: 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนไปกับงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นมองจากแง่มุมการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่นความพยายาม กำลังคนกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทคดิง จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับต่ำ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น พบว่า ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับต่ำ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับต่ำมาก อภิปรายได้ว่าบริษัทนั้นยังขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและยังไม่ได้เท่าที่จะเป็น และควรสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จที่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างในเอกชัย กี่สุขพันธ์, 2558: 120) ในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามบุคคลนั้นปรารถนา ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เพื่อเพิ่มความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้รูปแบบแรงจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมกับพนักงาน และโอกาส

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกหน่วยงาน โดยมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อพวกเขามีโอกาสหรือโอกาสของพวกเขามาถึง โดยปราศจากการปิดกั้น และให้ได้รับอนุมัติให้เข้าฝึกอบรมตามที่พวกเขาต้องการเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้สู่ตำแหน่งงานใหม่ และปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต บริษัทควรต้องเปิดโอกาสและมีแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตของบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเป็นรูปธรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพวกเขา และบริษัทควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจได้

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน บริษัทควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยจัดสรรเงินโบนัสประจำปีที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม รวมไปถึงการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเช่นกัน ส่วนในด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร บริษัทควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจน เรื่องของนโยบายการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และบริษัทควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ และให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้อีกช่องทางหนึ่งเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด

1.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด บริษัทควรปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายและผลลัพธ์ ในด้านค่าใช้จ่ายนั้นควรบริหารค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้ จะเป็นการดีแต่ไม่ลดคุณภาพของงาน ส่วนในด้านผลลัพธ์บริษัทควรเน้นย้ำพนักงานทุกหน่วยงานให้ผลงานที่เสร็จออกมานั้นมีคุณภาพตามมาตรฐานและให้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานในแผนกตนเองและแผนกอื่นๆ

1.4 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด บริษัทควรปรับปรุงและพัฒนาทั้งสองปัจจัยไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลออกมาอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากแต่มีทิศทางเดียวกันของความสัมพันธ์ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานและด้านลักษณะของอาชีพ ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุนที่ควรพัฒนาและปรับปรุง คือด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลที่หลากหลายวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับความมั่นคงในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานต่อไป

## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกระดับขึ้นความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพจ้างงานตามความสามารถเป็นหลัก

2. ปราศจากปัญหาเรื่องของการเมืองภายในองค์การมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีไม่มีความแตกแยก เน้นการทำงานเป็นทีม

3. ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

4. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน 3 ด้านคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหารและด้านผลลัพธ์ บุคลากรทุกคนสามารถบริหารและควบคุมได้อย่างบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับที่หวังผลได้

## เอกสารอ้างอิง (References)

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทองศักดิ์ ค้ายาศี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพใน

การทำงานของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี  
: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
บริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเฟิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.** วิทยานิพนธ์  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รักนิภาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด  
บริษัท ดุईงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ  
จัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เอกชัย ก็สุขพันธ์. (2558). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

Cronbach, Lee Joseph. (1990). **Essential of Psychological test.** 5rd ed. New York :  
Harper & Raw.

Harrington Emerson. (1931). **The twelve principles of efficiency.** New York :  
Engineering magazine.

Herzberg, Frederick. Mausner, Bernard. Snyderman, Barbara B. (1959). **The  
Motivation to Work** (2nd ed.). New York : John Wiley.

Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale In Reading  
in Fishbeic.** M (Ed.) Attitude Theory and Measurement : 90-95. New York :  
Wiley & Son.

Motowidlo, S.J., W.C. Borman., and M.J. Schmit. (1997). "A theory of individual  
differences in tald and contextual performance". **Human Performance.**  
10(2) : 71-83 .