

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

**RELATIONSHIPS BETWEEN WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE OF JOB PERFORMANCE:
A CASE STUDY OF HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED**

ศิวา หลาบคำ^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
SIWA LABKHUM^{1*} and KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.89 – 0.96 เท่ากับ 0.97 สถิติที่นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ; ปัจจัยค่าจูงใจ ; ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding Author, Email: siwa_l@mail.rmUTT.ac.th

Received: Feb 10, 2021, Revised: Mar 17, 2021, Accepted: Mar 24, 2021

ABSTRACT

The objective of this study was to study the relationship between work motivation and employee job performance of Home Product Center Public Company Limited. The sample included 324 employees of Home Product Center Public Company Limited Headquarters, Prachachuen. The data was collected via a questionnaire which had a Cronbach's alpha coefficient between 0.89 – 0.96 and overall of Cronbach's alpha coefficient is 0.97. The hypotheses were tested by using correlation statistics.

The study results indicated that overall, the work motivation factor had a statistically significant moderate correlation with employee performance at a significant level of .01. Further, overall the maintenance factor had a statistically significant moderate correlation with employee job performance at a significant level of .01.

Keywords: Motivation factor ; Maintenance factor ; Job performance

บทนำ

จากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้แต่ละองค์กรมีการแข่งขันที่สูงมาก อีกทั้งความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร จึงส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (อภิญา ทองเดช, 2558) หากองค์กรต้องทราบผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ องค์กรสามารถพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ซึ่งผลการปฏิบัติงานจึงนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถดูได้จากปริมาณงานที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจจะต้องอยู่ในแผนการดำเนินงานมีมาตรฐานและค่าใช้จ่ายการดำเนินงานต้องมีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Na-Nan, Chaiprasit, and Pukkeree, 2018) ผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกออกเป็นแนวทางในการวัดผลออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของผลงานที่ออกมาจากการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน เช่น จำนวนผลผลิต จำนวนของเสีย อัตราความพึงพอใจ ยอดขาย เป็นต้น คุณภาพของงาน จะพิจารณาคุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ วัสดุอุปกรณ์

ที่นำมาใช้ในการผลิตนั้นได้มาตรฐาน มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของสินค้าก่อนการส่งมอบสินค้าทุกครั้ง เพื่อคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ และระยะเวลาที่กำหนด เป็นการพิจารณาระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานว่าเหมาะสมกับงานส่งผลให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา เมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายของงานในแต่ละชิ้น โดยพนักงานทำงานตามเป้าหมายของเวลาที่องค์กรกำหนด ถูกต้อง รวดเร็วและมีการส่งมอบสินค้าถูกต้องตรงตามเวลา ระยะเวลาเป็นปัจจัยที่จะช่วยควบคุมและกระตุ้นให้พนักงานแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมในกรอบระยะเวลาที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาต้องการ (กล้าหาญ ภูณาน, 2563)

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Na-Nan, Joungrakul, and Dhienhirun, 2018) หนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษามากอีกทฤษฎีคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึง

พอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

โดยทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพลังเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสมเป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกละพอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโต และเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

บริษัท บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ถือว่าจัดอยู่ในประเภทธุรกิจค้าปลีกในรูปแบบบริษัทมหาชน โครงสร้างธุรกิจของบริษัทฯ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ ธุรกิจค้าปลีก สินค้าที่เกี่ยวข้องกับวัสดุก่อสร้าง สี อุปกรณ์ซ่อมแซมและตกแต่งบ้าน ห้องน้ำและสุขภัณฑ์ เครื่องครัว เฟอร์นิเจอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน รวมถึงบริการโฮมเซอร์วิส และธุรกิจบริการพื้นที่เช่า มาร์เก็ตวิลเลจ (ราชพฤกษ์ สุวรรณภูมิ หัวหิน และภูเก็ต) จากข้อมูลรายงานประจำปี 2562 บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการดูแลพนักงาน พบว่าบริษัทฯ มีความกังวลในเรื่องการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ในองค์กร ดังนั้นบริษัทจึงได้ให้ความสำคัญในการดูแลพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร (รายงานประจำปี บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน), 2562 หน้า 69) โดยได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ ดูแลพนักงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร และดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพและความสามารถเข้ามาร่วมงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงานและภาวะผู้นำ และการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย ลดความเสี่ยง และควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีวินัย

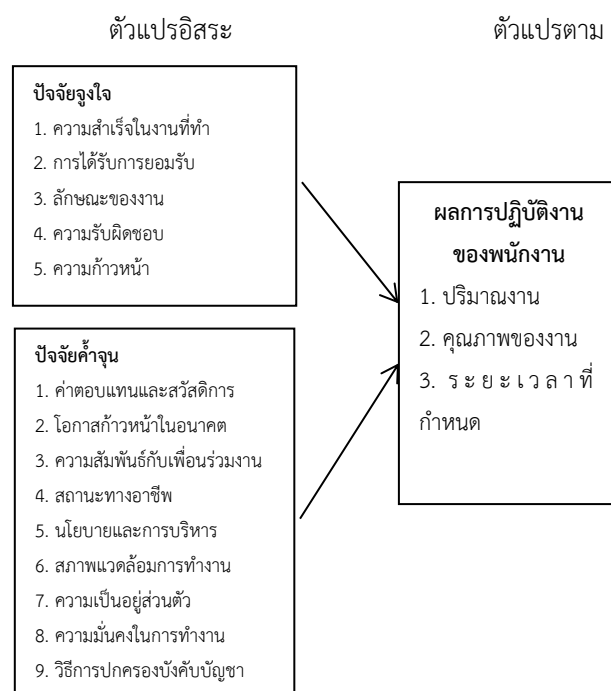
จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ถ้าบริษัทฯ มีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ในองค์กรควรที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเข้ามาในกลยุทธ์ของการดูแลพนักงานด้วย เพื่อให้กลยุทธ์ด้านการดูแลพนักงานมีความสมบูรณ์และครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการดูแลพนักงาน ซึ่งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการต่อยอดกลยุทธ์ด้านการดูแลพนักงานของบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้นและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

2. ปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาส่งงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,684 คน เมื่อทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 324 คน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

สายงาน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สายทรัพยากรบุคคล	65	13
2. สายพัฒนารูปร่าง	70	13
3. สายการตลาด	155	30
4. สายเทคโนโลยีสารสนเทศ	165	32
5. สายบัญชี และการเงิน	225	43
6. Soft Line	197	38
7. Commercial Support	85	16
8. Hard Line	90	17
9. Home Electric Product Group	67	13

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

สายงาน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
10. Home Textiles&Furniture	75	14
11. E - Commerce (Direc to shop)	65	13
12. Commercial Sale	75	14
13. CERAMIC & BATHROOM	85	16
14. Direct Source	75	14
15. Inventory Management (IM)	190	37
รวม	1684	324

2. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วนตามสายงาน หลังจากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยนำรายชื่อบุคลากรแต่ละสายงานมาทำการสุ่มโดยเลือกวิธีการจับฉลากตามจำนวนสัดส่วน แล้วทำการหยิบบัตรเดียวให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามไปยังสายงานต่าง ๆ ตามรายชื่อและสายงานที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 21 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วน 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ อภิญา ทองเดช (2558)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 37 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วน 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ อภิญา ทองเดช (2558)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วน 5 ระดับตามวิธีของ ลีเคอร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ นันทนา จงดี (2560)

การตรวจสอบเครื่องมือ

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) > 0.05 และเมื่อได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรปัจจัยจิตใจเท่ากับ 0.89 ตัวแปรปัจจัยคำจูนเท่ากับ 0.96 ตัวแปรปัจจัยผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความสัมพันธ์แบ่งออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูง หรือ สูงมาก
0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นบวก (+) หมายถึง สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบ (-) หมายถึง สัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท

โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 324 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 มีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 58.64 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 73.15 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.86 และมีระยะเวลาการทำงาน 6 -10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43

1. ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยคำจูน	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.16	0.01**	ต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.20	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.28	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	0.20	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.28	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.27	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
7. ด้านความเป็นส่วนตัว	0.23	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.36	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.28	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	0.41	0.01**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะ

ของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับค่อนข้างต่ำและปัจจัย
จิตใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยคำจูนที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะ
ทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน
ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการ
ปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึง
ได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ระหว่างปัจจัยคำจูนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจิตใจ	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.31	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.38	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านลักษณะงาน	0.30	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.34	0.01**	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านความก้าวหน้า	0.19	0.01**	ต่ำ
รวม	0.45	0.01**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยคำจูนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยคำ
จูนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้าน
โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน
สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความ
มั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มี
ความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและ
สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด
(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถ
อธิบายได้ว่า ปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจิตใจที่องค์กรมอบให้
พนักงานยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากองค์กรต้องการให้
ปัจจัยจิตใจมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น บริษัทควรมีการเพิ่ม
นโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทุก
ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่
ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากสภาพปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่
นโยบายบริษัท การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น การย้ายแผนก
ส่วนสภาพปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ
อันเนื่องมาจากการระบาดของโรค เป็นต้น ดังนั้นถ้าหากองค์กร
สามารถทำให้ปัจจัยจิตใจทุกด้านเพิ่มขึ้น ก็จะสามารถผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ อภิญา ทองเดช (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจิตใจในการ
ทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของ และงานวิจัยของ นิวัตต์ จุลจำเริญ
ทรัพย์ และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า แรงจูงใจในการ
ทำงานทั้งด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อ
องค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคลากรโรงพยาบาล
หนองแคมีปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการทำงานมากจะทำให้
บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ปัจจัยคำจูนทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด
(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถ
อธิบายได้ว่า ปัจจัยคำจูนทั้ง 9 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคำจูนที่องค์กรมอบ
ให้แก่พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากดูเป็นรายด้านกลับ

พบว่า ปัจจัยสำคัญในด้านอื่น ๆ มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัยที่ทำให้ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เช่น นโยบายของผู้บริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น บริษัทจะต้องส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นแก่พนักงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นต้น หากองค์กรสามารถทำให้ปัจจัยสำคัญทั้ง 9 ด้านนี้ให้มีระดับความสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสำคัญในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยสำคัญในการทำงานสูงก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และงานวิจัยของ อธิพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนเทศ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับ ควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เป็นกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรที่จะพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยจูงใจทุกด้านเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในเกิดขึ้นในตัวพนักงาน เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การที่จะจูงใจให้พนักงานชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ องค์กรจะต้องสร้างและส่งเสริมปัจจัยทุก ๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค่าจ้าง

จากศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทควรเร่งดำเนินการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงาน โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยค่าจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานของพนักงานและส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน หากไม่มีหรือมีไม่ตรงตามความต้องการจะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานใหญ่เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น สาขาต่าง ๆ ของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) หรือการทำการศึกษาพนักงานที่เป็นกลุ่มตามเจนเนอเรชั่น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมขององค์กร เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุมและมีประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทดสอบเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

เอกสารอ้างอิง

- [1] กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- [2] กล้าหาญ ณ น่าน. (2563). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- [3] ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.
- [4] นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [5] นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(2), 33-45.
- [6] บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). (2562). รายงานประจำปี 2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562. จาก <http://hmpro.listedcompany.com/misc/flipbook/index.html?id=130277>
- [7] อภิญญา ทองเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [8] Na-Nan, K., Chaiprasit, K. and Pukkeeree, P. (2018), Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- [9] Na-Nan, K., Joungtrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105-116.