

แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด Work Motivation and Employees' Performance of Weatherford KSP Co., Ltd.

วรัญชลี เจริญญาภรณ์^{1*}, อนิวัช แก้วจันทน์² และ อนูวัต สงสม³
Warunchalee Herunyaporn^{1*}, Aniwat Kaewjomnong² and Anuwat Songsom³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แอลฟา (α) เท่ากับ 0.95 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด กล่าวคือเมื่อมีแรงจูงใจการทำงานที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เป็นผลดีและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน, บริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด

Abstract

This research aim to study the relationship between work motivation and employees' performance of Weatherford KSP Co., Ltd. The population used were the 202 employees of Weatherford KSP Co., Ltd. The research tool is a questionnaire proved by Cronbach's alpha coefficient to get the overall result of 0.95. The data were analyzed by computer program to calculate the percentage, frequency, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The research result revealed that there was a relationship between work motivation and employees' performance of Weatherford KSP Co., Ltd. In other words, when there were more work motivation. The employees performed better and therefore the result leads the progress of the organization.

Keywords: Work Motivation, Employees Performance, Weatherford KSP Co, Ltd.

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

* Corresponding author, E-mail: warunchalee.h@gmail.com

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร จากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร จึงเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร (บุษยามาศ แสงเงิน. 2552)

ส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ คือการผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีความภูมิใจและแรงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างแรงจูงใจหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2557) และจากการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้น ตลอดจนการคิดหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตัวเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความขยัน ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถสร้างเครือข่ายทางด้านธุรกิจให้มีคุณภาพระดับชาติ และระดับนานาชาติได้ต่อไป ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540 : 52) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะหากบุคคลในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ ก็จะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ออกมาสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นผลดีและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

บริษัทเวเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด (Weatherford KSP Co, Ltd.) เป็นหนึ่งในสาขาของบริษัทเวเธอร์ฟอร์ด อินเตอร์เนชันแนล (Weatherford International Ltd.) ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการด้านน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่ใหญ่ที่สุดของโลก บริษัทให้บริการทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบริการ สำหรับการขุดเจาะสำรวจ และการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญของงานบริการ การบริการที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ พนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ข้อมูลบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด

บริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด (Weatherford KSP Co. Ltd.) เป็นหนึ่งในสาขาของบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด อินเตอร์เนชันแนล (Weatherford International Ltd.) ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการด้านน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่ใหญ่ที่สุดของโลก บริษัทให้บริการทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบริการ สำหรับการขุดเจาะ สำรวจ และการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ มีสาขาอยู่กว่า 100 เมือง และมีพนักงานมากกว่า 60,000 คน บริษัทถูกก่อตั้งขึ้นในปี 1941 ฤดูใบไม้ผลิที่รัฐเท็กซัส โดย Jesse E. Hall Sr. โดยใช้ชื่อว่า Weatherford Spring Company ต่อมาบริษัทถูกเปลี่ยนชื่อเป็น Weatherford Oil Tool Company (WOTCO) ในปี 1948 ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ Jesse Hall ลูกชายของ Jesse E. Hall Sr. ในช่วงแรกบริษัทเป็นผู้นำในนวัตกรรมการปิดหลุมขุดเจาะด้วยเซรามิก แต่เดิมบริษัททำตลาดภายในสหรัฐอเมริกา การขุดเจาะและวางท่อเริ่มที่เวเนซุเอลาโดยบริษัท Gulf Oil Company

ผลิตภัณฑ์และการให้บริการ

1. ให้บริการด้านการขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ และประเมินโครงสร้าง ตรวจสอบและประเมินความคุ้มค่าของการขุดเจาะ
2. ให้บริการด้านการก่อสร้างของแท่นเจาะหลุมผลิตในทะเล อีกทั้งยังมีอุปกรณ์การเจาะ เช่น ก้านเจาะที่หลุดและติดค้างอยู่ในหลุมเจาะซึ่งจะต้องกู้และนำออกจากหลุมเจาะก่อนที่จะทำการเจาะต่อไปได้
3. ให้บริการติดตั้งอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับเตรียมหลุมเพื่อการผลิตน้ำมันและก๊าซ หลังจากได้เจาะหลุมและทำการทดสอบหลุมแล้ว
4. ผลิตภัณฑ์ เช่น อุปกรณ์ช่วยในการผลิตจากหลุมเพื่อให้ผลิตน้ำมันไหลขึ้นมากขึ้น

นโยบายบริษัท

เพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคลของบริษัท บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของบริษัทไว้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและสมศักดิ์ศรี ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของบริษัท
2. การคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างในตำแหน่งๆของบริษัท จะกระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน พนักงานจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมหรืออาจจะมีการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามควรแก่กรณี
3. บริษัทได้ตระหนักว่าการสื่อสารที่ดีจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นบริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานได้รับแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ตามโอกาสอันควรและเท่าที่จะทำได้
4. การกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานบริษัทจะพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพและลักษณะของงานผลการปฏิบัติงานประกอบกับความสามารถของบริษัท

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออก เพื่อสนองความต้องการของตนเอง เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะมีสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับการสนใจมากและมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550 : 156) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2557 : 178) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

เฮร์ซเบิร์ก, มอสเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Synderman. 1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ใ่วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงานการจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะอาดความสบายในการ

ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหภาพสุรานนท์, 2547)

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

สุภาพร เฟ่งพิศ (2557) สรุปว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานทำ และผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณค่าที่องค์กรคาดหวังจากสิ่งที่พนักงานทำ ในการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อในองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

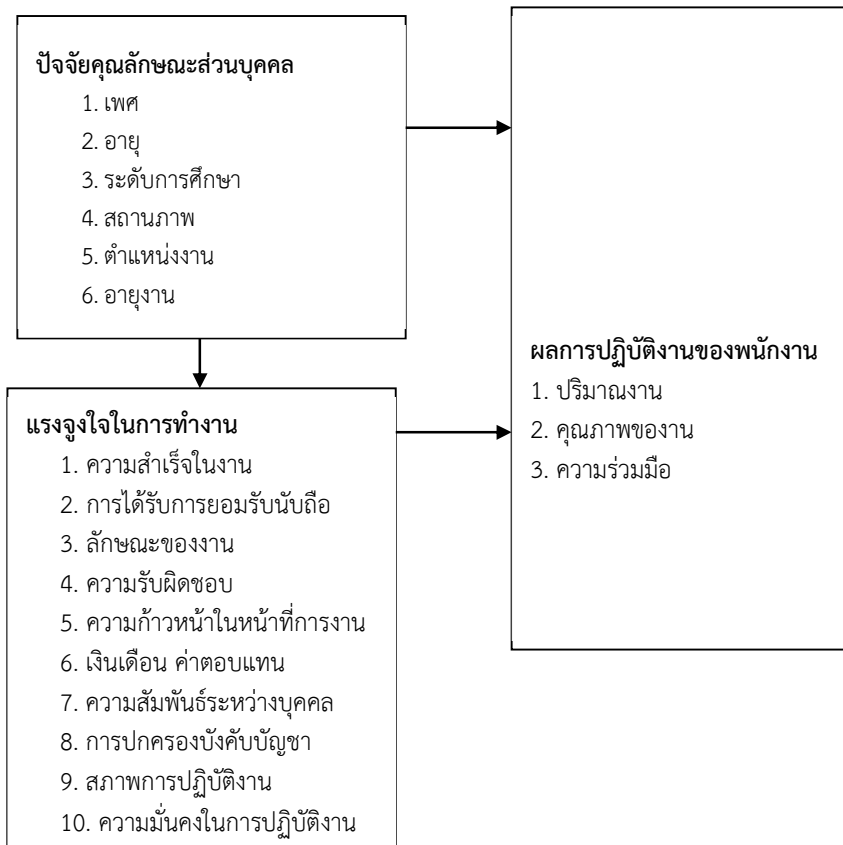
เกศินี หงสนันท์ (2530 : 58) ได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความสนใจในงาน
4. ความคิดริเริ่ม
5. ความรู้ในงาน
6. ความร่วมมือ
7. ประสิทธิภาพในงาน
8. ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น
9. การตัดสินใจ
10. อุบนิสัยในการทำงาน
11. ความเป็นอิสระในการทำงาน
12. ความปลอดภัยในการทำงาน
13. ทักษะที่ต้องการ
14. ความสัมพันธ์กับลูกค้า
15. การปรับตัว
16. ความสามารถในการอบรมผู้อื่น

17. ความรู้ในด้านเทคนิค
18. ความรับผิดชอบ
19. ทักษะในด้านช่าง
20. ทักษะคติในการเรียนรู้
21. ศักยภาพในการเป็นผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน และแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ทฤษฎีแรงจูงใจของผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านนี้มากที่สุดอันได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม โดยใช้องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความร่วมมือ (กัลยาณี สนิธิสุวรรณ. 2542 : 36 – 37) ได้ประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยนำเสนอข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานสัญชาติไทยของบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด จำนวน 412 คน (ฝ่ายบุคคล. มีนาคม 2559) คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทโร ยามาเน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน

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

โดย n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม

แทนค่าจำนวนประชากร ได้แก่ พนักงานสัญชาติไทยของบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด จำนวน 412 คน และกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ลงในสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{412}{1 + 412(0.05)^2}$$

$$= 202$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในครั้งนี้ จำนวน 202 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสัญชาติไทยของบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ทุกแผนกมีโอกาสได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$n_i = n \left[\frac{N_i}{N} \right]$$

โดย N แทน จำนวนประชากร
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N_i แทน ประชากรของแต่ละแผนก
 n_i แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนก

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามแผนก

แผนก	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. Supply Chain	24	12
2. Artificial Lift System	10	5
3. Cased Hole Completion	35	17
4. Testing and Production Services	38	19
5. Drilling Service	69	34
6. Fishing Re-Entry and Drilling Rental Tools	7	3
7. Tubular Running Services	85	42
8. Surface Logging Systems	113	58
9. Finance and Accountant	11	5
9. แผนกอื่นๆ	20	10
รวม	412	202

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ทำการออกแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาเพื่อนำเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
3. นำข้อเสนอแนะของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทำการปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง ก่อนจะนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยคัดเลือกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด จังหวัดสงขลา
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 3 ท่าน
5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถาม
6. ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficients of Alpha) เท่ากับ 0.95
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำส่งประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบ ในครั้งสุดท้ายก่อนขออนุญาตนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายค่าร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด
3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดเรียงเรียงแยกข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 20.0

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการใช้การหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายค่าร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม

2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในงานวิจัยจะใช้สถิตินี้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านเพศ มีแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานต่างกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 ตัวอย่างขึ้นไป ในการหาค่าความแตกต่างเมื่อพบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product moment Correlation) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	\bar{X}	S.D.	r	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.57	0.60	0.000**	ปานกลาง
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	3.64	0.65	0.69	0.000**	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.58	0.59	0.000**	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.49	0.46	0.000**	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.00	0.76	0.28	0.000**	ต่ำ
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงาน	3.39	0.75	0.18	0.000**	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร	3.83	0.51	0.42	0.000**	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.67	0.57	0.57	0.000**	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.55	0.61	0.52	0.000**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.18	0.39	0.45	0.000**	ปานกลาง
รวม	3.65	0.39	0.48	0.000**	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมี

แรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน จากค่า r มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 ด้านการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57 ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.18

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวท เฮอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก คือ หากความ ต้องการด้านความจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย และเมื่อ แยกวิเคราะห์รายด้านจากค่า r มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ รองลงมาคือด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ โกสิย์ ตีมานะ (2557) ศึกษาการวิเคราะห์หุ้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานภาคเอกชนของกลุ่มเจ เนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์องค์ประกอบของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านย่อย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะทำให้มีผล การปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซิม่า รั บเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซิม่า รั บเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับแนวคิดของวรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549:12) กล่าว ว่า ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจที่ดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556). ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับ แรงจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

แรงจูงใจในการทำงาน

1. **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

2. **ด้านการได้รับยอมรับนับถือ** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการยกย่องชมเชยให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับดี มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติของพนักงาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่นปฏิบัติตาม

3. **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการจัดการรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน มีแผนผังแสดงตำแหน่งงานในองค์กร และองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแก้ไขปัญหายด้วยตนเอง เพื่อสร้างความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน

4. **ด้านความรับผิดชอบ** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรจัดให้พนักงานแต่ละแผนกแต่ละบุคคลมีปริมาณและภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และอัตราค่าจ้าง

5. **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการจัดการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีการทำเนียบการปฏิบัติงานดีเด่น 10 อันดับในแต่ละปี และมีอัตราเงินเดือนหรือโบนัสพิเศษให้กับพนักงาน

6. **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการจัดการในรูปแบบงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

7. **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรขึ้นทุกปี เช่น จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี งานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ

8. **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกฝ่าย เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรยินดีให้คำปรึกษาบุคลากรทุกฝ่าย

9. **ด้านสภาพการปฏิบัติงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรจัดงบประมาณเพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในองค์กร

10. **ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรการจัดการสำรวจแบบการตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

ผลการปฏิบัติงาน

1. **ด้านปริมาณงาน** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรการจัดการสำรวจความสามารถของพนักงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน หรือมีการระบุคุณสมบัติในตำแหน่งงานนั้นอย่างชัดเจนก่อนจะคัดสรรพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน

2. **ด้านคุณภาพของงาน** องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำผลงานครั้งต่อไป เช่น การให้รางวัล หรือการยกย่องต่อสาธารณชน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและสังคมภายนอกยอมรับนับถือ

3. **การตอบสนองความต้องการ** ผู้บังคับบัญชาบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัด ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการติดต่อประสานงานกับองค์กร และมีการจัดอบรมด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ดเคเอสพี จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวทเธอร์ฟอร์ดเคเอสพี จำกัด

เอกสารอ้างอิง

- ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี.: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณมา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชน ผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ(The Principles of Mangagement). สงขลา: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.