

แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
**DANIEL'S PINK MOTIVATION THEORY IMPACT ON THE WORK COMPETENCY
 OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION**

ชรินทร์ ไพโรบิ่ง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด ได้แก่ ด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ ด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ที่มีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) จากผลการศึกษาพบว่า

1.บุคลากรจำนวน 70 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.6 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 9 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.0 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ(ประจำ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.6 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1

2.บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.04 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน (Mastery) และด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย (Purpose) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ ด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ (Autonomy) มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

3.บุคลากรมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.10 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในด้านความรู้ (Knowledge) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านทักษะในงาน (Skill) มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

4.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink มีผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยแรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีผลต่อสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ ในงาน (Skill) และด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) แรงจูงใจด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีผลต่อสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) และด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) และแรงจูงใจด้านการได้อิสระในการจัดการและ

การตัดสินใจ มีผลต่อสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคคลากร (Attributes) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) = $1.175 + 0.055$ (ด้านการได้อิสรระในการจัดการและการตัดสินใจ) + 0.530 (ด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน)* + 0.148 (ด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย)

สมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) = $0.883 + 0.147$ (ด้านการได้อิสรระในการจัดการและการตัดสินใจ) + 0.353 (ด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน)* + 0.283 (ด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย)*

ด้านคุณลักษณะของบุคคลากร (Attributes) = $0.578 + 0.258$ (ด้านการได้อิสรระในการจัดการและการตัดสินใจ)* + 0.400 (ด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน)* + 0.219 (ด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย)*

¹ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research are to study personal factors and Daniel's Pink motivation theory that affecting to competency of BOSAENG LATEX Co., Ltd. employees such as Autonomy, Mastery and Purpose that affecting the level of performance of BOSAENG LATEX Co., Ltd employee. The samples used for this study are 70 employees of BOSAENG LATEX Co., Ltd. Tools used in the study is a questionnaire has a value of 0.95 confidence. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression. The study shows

1. Most employees are females (58.6%), aged between 25-35 years old (50.0%), single status (57.1%), bachelor's degree (60.0%), working period over 9 years (40.0%), operating level staff (38.6%) and average monthly income of more than 40,000 baht (37.1%).

2. The employees had a high level of overall motivation with a total average of 4.04. Most employees had the highest levels of motivation in Mastery and Purpose with an average of 4.05, followed by Autonomy with an average of 4.03, respectively.

3. The employees had a high level of overall performance with a total average of 4.10. Most employees had the highest level of competency in Knowledge with a total average of 4.14, followed by Attributes with a total average of 4.13 and Skill with a total average of 4.05, respectively.

4. The result of hypothesis testing are presented that motivation influences employee performance. The Mastery motivation factor influences knowledge, skill and attribute performance, followed by Purpose motivation had an effect on skill and Attributes and The Autonomy motivation influences attribute performance. The equation shows the relationship as follows:

$$\text{Knowledge} = 1.175 + 0.055 (\text{Autonomy motivation factor}) + 0.530 (\text{Mastery motivation factor})^* + 0.148 (\text{Purpose motivation factor})$$

$$\text{Skill} = 0.883 + 0.147 (\text{Autonomy motivation factor}) + 0.353 (\text{Mastery motivation factor})^* + 0.283 (\text{Purpose motivation factor})^*$$

$$\text{Attributes} = 0.578 + 0.258 (\text{Autonomy motivation factor})^* + 0.400 (\text{Mastery motivation factor})^* + 0.219 (\text{Purpose motivation factor})^*$$

Keywords: Performance, Competency, Motivation.

บทนำ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศส่วนหนึ่งต้องพึ่งพาธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศและในภูมิภาคอาเซียน (Asian) โดย GDP ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปี 2562 มีมูลค่า 5,963,156 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35.3 ต่อ GDP รวมทั้งประเทศ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนที่มีสัดส่วนร้อยละ 34.6 โดยมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 3.0 ชะลอตัวจากปีก่อน ที่ขยายตัวร้อยละ 5.5 และเมื่อพิจารณามูลค่า GDP ตามขนาดวิสาหกิจ พบว่าวิสาหกิจรายย่อย (Micro) มีมูลค่า GDP เท่ากับ 496,187 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.9 วิสาหกิจ ขนาดย่อม (SE) มีมูลค่า GDP เท่ากับ 2,575,443 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15.3 และ วิสาหกิจขนาดกลาง (ME) มีมูลค่า GDP เท่ากับ 2,891,526 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.1 โดยมีอัตราการขยายตัวเท่ากับ ร้อยละ 8.6, 0.7 และ 3.9 ตามลำดับ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ GDP MSME ยังคงขยายตัวได้ สูงยังคงมาจากการขยายตัวของอุปสงค์ภายในประเทศ ได้แก่ การบริโภคของภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้ง รายรับจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ส่งผลให้ภาคการค้าและภาคการบริการยังคงเติบโตได้ในอัตราที่สูง (ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ณ 17 ก.พ. 2563)

เนื่องจาก SMEs เป็นกลไกหลักที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นธุรกิจที่ ส่งเสริมการกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญต่างๆ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) จำนวนมากยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและนโยบาย ที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งเกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจได้สร้างความเดือดร้อนเสียหายต่อการพัฒนา ประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพของระดับราคาสินค้าและบริการมีแนวโน้มสูงขึ้น ในขณะที่ รายได้ของประชาชนเท่าเดิม ธุรกิจหลายๆ แห่งต้องประสบกับภาวะขาดทุนหรือล้มละลาย เพราะปรับตัว ไม่ทัน สถานประกอบการที่ยังสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ ต่างต้องเร่ง ดำเนินการปรับตัวหรือค้นหากลยุทธ์ ตลอดจนวิธีที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ โดยมีการนำกลยุทธ์ ต่าง ๆ ทางการบริหารและการจัดการมาใช้ใน องค์กรอย่างเต็มรูปแบบ

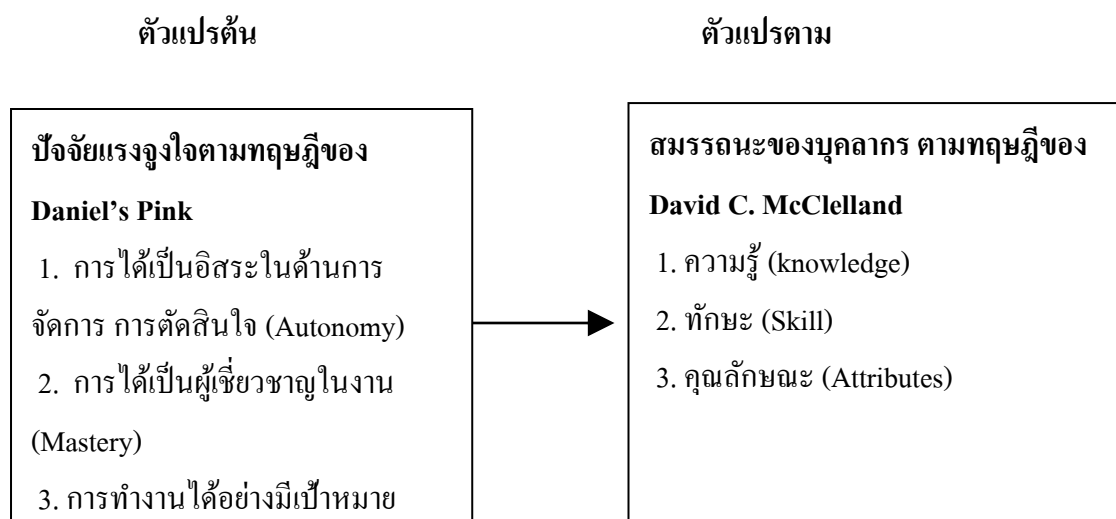
จุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากมักจะมีที่มาจากธุรกิจในลักษณะครอบครัว ซึ่งมักขาดความรู้ในด้านการจัดการหรือการบริหารงานที่มีระบบ ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้โดยอาศัย บุคคลหรือญาติพี่น้องมาช่วยงาน การบริหารในลักษณะนี้ มีข้อดีในเรื่องการดูแลที่ทั่วถึงหากธุรกิจไม่ใหญ่ นั้ก แต่เมื่อกิจการเริ่มขยายตัวหากไม่ปรับปรุงการบริหารจัดการ ให้มีระบบอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด เป็นบริษัทขนาดเล็กที่ ก่อตั้งในประเทศไทยในปี 2558 เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและ จำหน่ายถุงมือจากยางพารา ธุรกิจนี้มีการแข่งขันสูง ทั้งในเรื่องราคาขาย ต้นทุน ของผลิตภัณฑ์ ค่าขนส่ง และปัจจัยด้านแรงงาน ซึ่งบริษัทฯ ได้ก้าวมาถึงจุดที่ต้องการขยายงานและปรับระบบการทำงานให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อการแข่งขันทางธุรกิจ การจัดการบริหารองค์กรในปัจจุบัน คำว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลถูกกล่าวถึงเสมอดังนั้นผู้บริหารในหลายองค์กรหันมาให้ความสำคัญในการ

พัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อันนำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยเป็นการลดต้นทุนทางการผลิต ลดระยะเวลาในการผลิตและการทำงาน การเร่งเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการเพื่อให้สนองตอบต่อความพึงพอใจของลูกค้าให้มากที่สุด และรักษาลูกค้าไว้ได้ให้นานที่สุด ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา นอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น นโยบายและรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสม สามารถสนองตอบความต้องการของพนักงาน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของ พนักงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ ทำให้ประสบปัญหาการหมุนเวียนเข้า-ออก ของพนักงานและแรงงานในระดับสูงทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานและพนักงานที่มีฝีมือและมีความชำนาญสูงมักจะเคลื่อนย้ายไปสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่าด้วยเหตุผลในเรื่องของ ผลตอบแทนและ โอกาสที่ดีกว่าในแง่ของความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้บริษัทมีต้นทุนและความเสียหายอันเกิดจากการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อให้ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและมี ความชำนาญพอเพียงอยู่ตลอดเวลา แม้ทางบริษัทฯ มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้ โบนัส สวัสดิการประกันชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย แต่ทางบริษัทยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การ มาสาย โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสื่อสารทำให้การทำงานร่วมกันมีอุปสรรคหรือเกิดความขัดแย้งในงานขึ้น ผู้บริหาร ได้เล็งเห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเน้นให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานของ บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความ ตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานในองค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร และนำไปปรับใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สามารถนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

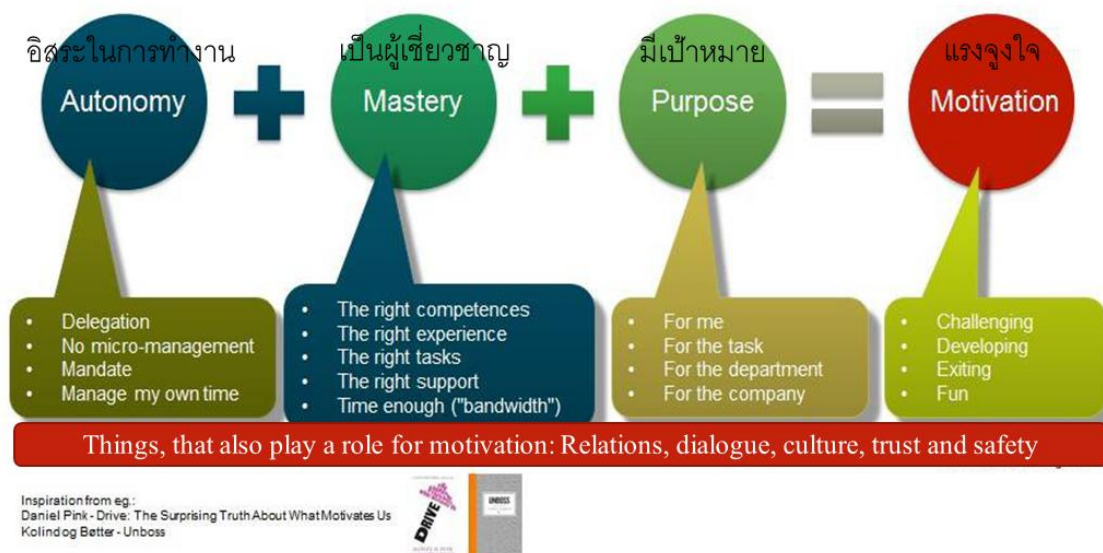
การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการนำเสนอผลการวิจัยให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Daniel's Pink



ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) ของ Daniel's Pink ,2011

Motivation – how do we do it?



Daniel Pink นักวิจัยและนักเขียนผู้เชี่ยวชาญเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เคยสรุปใน TED Talk เรื่อง Motivation และในหนังสือ Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us (2011) ว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นมาจาก 3 ปัจจัยด้วยกันได้แก่ เป้าหมาย (Purpose), ความชำนาญ (Mastery), และความไม่ถูกควบคุม (Autonomy)

1.เป้าหมาย (Purpose) คือ คุณเชื่อว่าสิ่งที่คุณทำมันมีความหมายในทางใดทางหนึ่ง เช่น สมมติว่าคุณกำลังหลงรักใครสักคนนึงแล้วต้องการจะแสดงออกความรู้สึกนี้ออกมาโดยใช้ดนตรีเป็นสื่อ ฉะนั้นการแต่งเพลงจนจบทำให้คุณรู้สึกดีที่ได้เติมเต็มความต้องการนั้น มันเลยมีความหมายสำหรับคุณ หรือบางครั้งเพลงของคุณอาจมีความหมายเพราะคนรอบข้างให้ความสำคัญกับมันเช่น คุณรู้สึกภูมิใจตอนที่คุณเล่นเพลงที่เพิ่งแต่งเสร็จให้เพื่อนๆ ฟังแล้วทุกคนชื่นชมคุณ, หรือตอนที่คุณโพสต์ลง Social Media แล้วมีคน Like จำนวนมาก งานที่มีความหมายในสายตาของคุณหรือของคนรอบตัวคุณ คืองานที่คุณจะรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะทำมัน

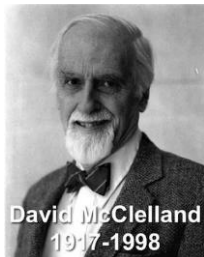
2.ความชำนาญ (Mastery) คือ งานที่คุณทำมีความเหมาะสมกับความสามารถของคุณ ไม่ง่ายเกินไปจนน่าเบื่อ และไม่ยากเกินไปจนรู้สึกท้อ ความคาดหวังให้งานออกมาดีมาก คือการบีบให้ตัวคุณเองรู้สึกว่างานนี้ยากและไม่กล้าลงมือทำ แต่งานที่ง่ายไปก็น่าเบื่อและจะไม่ช่วยให้คุณพัฒนาฝีมือ

3.ความไม่ถูกควบคุม (Autonomy) คือ อิสระในการทำงาน การที่คุณได้ทำงานเพราะอยากจะทำ มีความสุขที่ได้ทำมัน แต่ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ มนุษย์ส่วนมากโดยเฉพาะศิลปินไม่ชอบการถูกควบคุมหรือกดดัน และเมื่อถูกควบคุมก็จะรู้สึกไม่อยากทำ เคยไหมเวลาที่มีคนห้ามคุณทำอะไรสักอย่างเช่น "อย่ากดปากกาบ่อยๆ แก้กๆ ในห้องประชุมนะ" พอจบประโยคคุณก็รู้สึกอยากจะกดปากกาในมือขึ้นมาทันทีทั้งๆ ที่ก่อนหน้านี้ก็ไม่ได้สนใจมัน

แต่ในชีวิตจริง Autonomy เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงยากที่สุด เพราะคนที่จ่ายเงินจ้างคุณมักจะเป็นคนสั่งให้คุณทำงานอะไรสักอย่างที่คุณสามารถทำได้ ซึ่งถ้าเป็นตอนที่คุณอยากทำอยู่แล้วก็ดีไป แต่ถ้าเป็นตอนที่คุณไม่อยากทำแต่จำเป็นต้องรับงานไว้ คุณก็จะอยู่ในสถานะต้องทำงานเพื่อเงิน เราเรียกสถานะนี้ว่า Over-Justification Effect กล่าวคือ เมื่อก่อนคุณทำเพลงจากแรงบันดาลใจของตัวเอง ทำเป็นงานอดิเรกไม่ได้รับเงินจากใคร คุณก็ทำได้เรื่อยๆ แต่ต่อมามีวันนึงคุณทำเพลงแล้วได้เงินทุกครั้ง แรงจูงใจของคุณจะค่อยๆ เปลี่ยนจากภายในไปสู่ภายนอกซึ่งในกรณีนี้คือค่าจ้าง ที่นี้ความอยากทำงานของคุณก็จะเริ่มแปรผันตามค่าจ้าง ถ้าวันนึงมีคนมาจ้างคุณทำเพลงด้วยราคาที่น้อยกว่าปกติมากๆ หรือขอให้ทำฟรี คุณก็จะรู้สึกเซ็งๆ ไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการรับงานนั้นเท่าไร

สถานะ Over-Justification Effect ได้ถูกทดลองในปี 1973 โดยนักวิทยาศาสตร์ 3 คนได้แก่ Mark Lepper, Daniel Greene, และ Richard Nisbett ซึ่งพวกเขาได้ทำการทดลองกับเด็กกลุ่มนึง โดยให้เด็กเลือกของเล่นอะไรก็ได้ตามใจ มีเด็กกลุ่มหนึ่งเลือกเล่นวาดรูปด้วยสีเทียน นักวิทยาศาสตร์จึงแบ่งเด็กกลุ่มนี้ออกเป็น 3 กลุ่ม เขาบอกเด็กกลุ่มแรกว่าถ้าเลือกวาดรูปด้วยสีเทียนจะได้ของรางวัล, ส่วนเด็กกลุ่มที่สองให้รางวัลทุกรอบไม่ว่าจะเลือกเล่นอะไร, และปล่อยให้เด็กกลุ่มที่สามเล่นเองโดยไม่บอกอะไรเลย ไม่มีรางวัลให้ด้วย เมื่อทำแบบนี้ซ้ำๆ ไประยะหนึ่ง นักวิทยาศาสตร์ก็หายตัวไป 2 อาทิตย์ปล่อยให้เด็กเล่นเอง ผลปรากฏว่าพอไม่มีรางวัล เด็กกลุ่มแรกก็ไม่สนใจวาดรูปด้วยสีเทียนอีกเลย เพราะเคยวาดรูปแล้วได้รางวัลแต่เดี๋ยวนี้ไม่ได้แล้ว เลยไม่อยากทำแล้ว ในขณะที่กลุ่มอื่นๆ ยังสนใจวาดรูปอยู่ปกติ

การแก้ปัญหา Creative Block นั้น นอกจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการทำงานอย่างมีเป้าหมาย, ทำให้เหมาะกับทักษะความชำนาญ, และทำอย่างไม่ถูกควบคุมหรือกดดันจากปัจจัยภายนอกตามหลักการของ Daniel Pink แล้ว ศิลปินยังควรรู้จักการทำงานสร้างสรรค์ให้ได้โดยไม่ต้องรอแรงบันดาลใจ ใช้เพียงแค่ความรู้ความเข้าใจทางทฤษฎีในการพัฒนาไอเดียที่มีอยู่แล้วให้ลื่นไหลไปได้



ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency) ของ David C. McClelland

สมรรถนะบุคคลตามแนวคิดของ McClelland เกิดจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ ด้านการบริหารการศึกษาทัศนคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้
3. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Attributions) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในจะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น Spencer และ Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) และอธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ คือ ความรู้ และทักษะซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะและส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยากได้แก่ทัศนคติค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลรวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ

Ice Berg Model กับการเปรียบเทียบระบบ Competency



ภาพประกอบที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 85 คน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูลประชากร พนักงานบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 70 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ พนักงานเป็นจำนวนทั้งหมด 70 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญนี้ความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity)

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 70 ชุดไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.0 และในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งได้ดังนี้

3.1 สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter

3.3 เกณฑ์การจัดระดับแรงงูใจของปัจจัยแบ่งเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนตัวเลือกดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับแรงงูใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เมื่อนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย สามารถแปลผลแรงงูใจได้ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	มีแรงงูใจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีแรงงูใจในระดับมาก

2.50 – 3.49	มีแรง จูงใจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3.4 เกณฑ์การจัดความคิดเห็นของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแบ่งเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนตัวเลือกดังนี้

คะแนนของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เมื่อนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย สามารถแปลผลความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	เห็นด้วยในระดับมาก
2.50 – 3.49	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.49	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากจำนวนบุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด 70 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.6 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 9 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.0 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ(ประจำ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.6 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด พบว่าบุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.04 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรของบุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด พบว่า บุคลากร บริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

รวม 4.10 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในด้านความรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือด้านคุณลักษณะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านทักษะในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1) แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Y ได้ร้อยละ 57.5

2) แรงจูงใจด้านด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานและด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Y ได้ร้อยละ 49.6

3) แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน ด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Y ได้ร้อยละ 64.1

สรุปและวิจารณ์ผล

ประเด็นที่ผู้วิจัยได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) และด้านความรู้ (Knowledge) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด ทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานมีสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) เพิ่มขึ้น โดยสมรรถนะด้านทักษะในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน/ลูกค้า และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยญ์ณัฏฐ์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บั๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และได้รับการยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานจะทำให้พนักงานมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) เพิ่มขึ้น โดยสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากรหมายถึง พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานมีความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน และมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร

แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) เนื่องจาก การได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานมีสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) เพิ่มขึ้น โดยสมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง การเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ การมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริงให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังสามารถใช้ความรู้ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) และด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย มีกรอบเวลา เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ จะช่วยให้พนักงานดึงทักษะที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย จึงทำให้สมรรถนะด้านทักษะในงาน (Skill) ของพนักงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

แรงจูงใจด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) เนื่องจาก การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีส่วนช่วยในการลดต้นทุนให้กับบริษัท จะส่งผลต่อสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) เนื่องจาก จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กร

3. แรงจูงใจด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจด้านการได้อิสระในการจัดการและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Attributes) เนื่องจาก การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะ

ด้านคุณลักษณะของบุคคลากร (Attributes) เนื่องจาก จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์กร จึงทำให้ต้องพัฒนาสมรรถภาพของตนเองเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตและก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ทำการศึกษา ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของบุคคลากร ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนบุคคลากรในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน ดังนี้

1) จัดตำแหน่งงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2) สนับสนุนด้านการพัฒนาฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่ง

3) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร

1.2 นอกจากปัจจัยด้านการได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้ว ปัจจัยด้านการทำงานอย่างมีเป้าหมายก็มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในด้านทักษะในงาน (Skill) และด้านคุณลักษณะของบุคคลากร (Attributes) ด้วยเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรดำเนินการ ดังนี้

1) มอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน

2) กำหนดกรอบเวลา เป้าหมาย และตัวชี้วัดในการทำงานให้พนักงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

3) เปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ เพื่อไม่ให้งานมีความน่าเบื่อ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคคลากรของบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลากรของบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด ต่อไป

2.3 ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคคลากรของบริษัท โบแซง ลาเท็กซ์ จำกัด เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต พรินท์.
- ชัยญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด.วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.