

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ

บริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

(Motivating & Hygiene Factors Affecting to increase efficiency of purchasing Employees in a Private company's at Chonburi province area)

พัชรคุณ ไชยสาคร

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Pattarin Chaisakorn

E-mail: 6514082038@rumail.ru.ac.th

Industrial Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี 3. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี 4. เพื่อศึกษาแนวการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่ จ.ชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (จำนวน) ค่าร้อยละ (ร้อยละage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง $\bar{X}$ = (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยวิธีทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way Anova) และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลในเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.29$) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.22$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.21$) และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.21$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.18$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}=4.18$) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ โดยด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.23$) , ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.21$) ด้านนโยบายองค์กร ($\bar{X}=4.18$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}=4.18$) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ในระดับมาก

กล่าวคือปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงในแต่ละด้านนั้น ต่างมีผลในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่จัดซื้อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซ ที่เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ , ปัจจัยค่าจูง,การจัดซื้อ,ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aims to 1. Study the demographic characteristics that affect the efficiency of purchasing officers in private companies in Chonburi Province. 2. Study the motivation factors that affect the efficiency of purchasing officers in private companies in Chonburi Province. 3. Study the supporting factors that affect the efficiency of purchasing officers in private companies in Chonburi Province. 4. Study the guidelines for increasing the efficiency of purchasing officers in private companies in Chonburi Province.

The sample group in this research is purchasing officers in private companies in Chonburi Province. A questionnaire was used as a tool for collecting data. The statistics used for descriptive statistics were basic values, such as frequency (number), percentage (percentage), which were used to analyze the

personal characteristics of the sample group. $\bar{X}$ = (Mean) and standard deviation were used to test the hypothesis using the t-test, the F-test, or the One-Way Analysis of Variance (One-Way Anova), and the Multiple Regression Analysis hypothesis was tested.

The results of the test found that Demographic data, including gender, age, education level, status, monthly income, working period, and job position, have different effects on work efficiency.

In terms of motivation factors, including work achievement ($\bar{X}$ =4.29), followed by respect ($\bar{X}$ =4.22), work characteristics ($\bar{X}$ =4.21), and responsibility ($\bar{X}$ =4.21), and advancement ($\bar{X}$ =4.18), and salary ($\bar{X}$ =4.18) have an effect on increasing the work efficiency of purchasing officers at a statistical significance level of 0.05, which is at a high level.

In terms of Hygiene factors that including relationships with coworkers ($\bar{X}$ =4.31), followed by working conditions ($\bar{X}$ =4.23), job security ($\bar{X}$ =4.21), organizational policies ($\bar{X}$ =4.18), and salary ($\bar{X}$ =4.18) have an effect on increasing the work efficiency of purchasing officers. At a statistical significance level of 0.05, it is at a high level.

That the motivational factors and Hygiene factors in each aspect have an effect on motivating purchasing officers to work effectively and happily and be satisfied to work for the organization, which is consistent with Hersey's theory that believes that people or workers will be able to work effectively and efficiently depending on the satisfaction of the workers because job satisfaction will help increase interest in the work and increase enthusiasm for working, which will result in higher productivity. On the contrary, if there is dissatisfaction with the work, it will cause negative effects, causing people to be uninterested and unenthusiastic, resulting in lower productivity. The duty of the manager is to know how to make workers satisfied in order to achieve the work goals.

Keyword: Motivation factor, Hygiene Factor, Purchasing, Efficiency

บทนำ

องค์กรแต่ละองค์กรนั้น ล้วนอยากได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน เพื่อการดำเนินงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจธุรกิจ ซึ่งการที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น องค์กรควรมีการวางแผนงานพัฒนาหรือนโยบายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนบุคลากรเป็นระยะ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำโดยพิจารณาจากปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน,หรือปัจจัยอื่นๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง ในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ทันตามยุคตามสมัย แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือ บุคคลทุกคนควรมีสักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการ (ศิริกัศสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559, น.13)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ อายุ ,เพศ, รายได้ต่อเดือน , การศึกษา,สถานภาพ,ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน,สถานภาพ,ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน , ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูง ได้แก่ เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความมั่นคงในงาน, นโยบายองค์กร, สภาพการทำงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี ” ครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์, ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ, เพศ, รายได้ต่อเดือน, การศึกษา, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานมีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่ จ.ชลบุรี ต่างกัน

3. ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านเงินเดือน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านนโยบาย-องค์กร, ด้านสภาพการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี ต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้างการกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (พรพิน ประกายสันติสุข, 2550, หน้า 21)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์นั้น จะประกอบไปด้วย อายุ เพศ ขนาดของสมาชิกในครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา จะเป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรจะช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

ทฤษฎีนี้ฮέρซเบิร์ก เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮิร์ซเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1.ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
- 2.การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
- 3.ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน(Possibility of growth หรือจะใช้ Advancement ก็ได้) การที่ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการ ข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ (ที่มา:<https://www.gotoknow.org/posts/208291>)

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ กฎ ระเบียบ การจัดการ รวมถึงระบบงานที่มี คุณภาพ
- 2.เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ
3. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Interpersonal) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและหรือบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นท่าทาง กิริยาต่างๆ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี

5. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความยั่งยืนในอาชีพ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความมั่นคงในอาชีพ (จิตวิทยา ชื่นตา,การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร)

แนวคิดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนา เช่น เมตต์ เมตต์กา รุณจิต (2556, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การพัฒนา (Development) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 779) ให้ความหมายว่า “การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ” อย่างไรก็ดี นักวิชาการได้พยายามอธิบายไว้ในหนังสือต่าง ๆ หลายเล่ม อาทิ พจนานุกรม Merriam-Webster’s Dictionary ได้ให้ความหมาย Development ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ ความหมายแรก หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าจากระดับล่างหรือจาก สิ่งที่ยากกว่าไปสู่รูปแบบที่สูงขึ้นและสลับซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเจริญเติบโตจากเมล็ดไป เป็นต้นไม้ เป็นต้น ความหมายที่สอง หมายถึง วิวัฒนาการ ผลิิดออกออกผล การเจริญเติบโต ก้าวหน้า ความก้าวหน้า (สุมิตร สุวรรณ, 2556, หน้า 20)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพ

Peterson & Plowman, 1989 Peterson & Plowman ได้ให้แนวคิดว่าปัจจัยต่างๆ ที่ปฏิบัติแล้ว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่นๆ ที่ยังมีความซับซ้อน และกระจัดกระจายมาก จนเกินไปซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

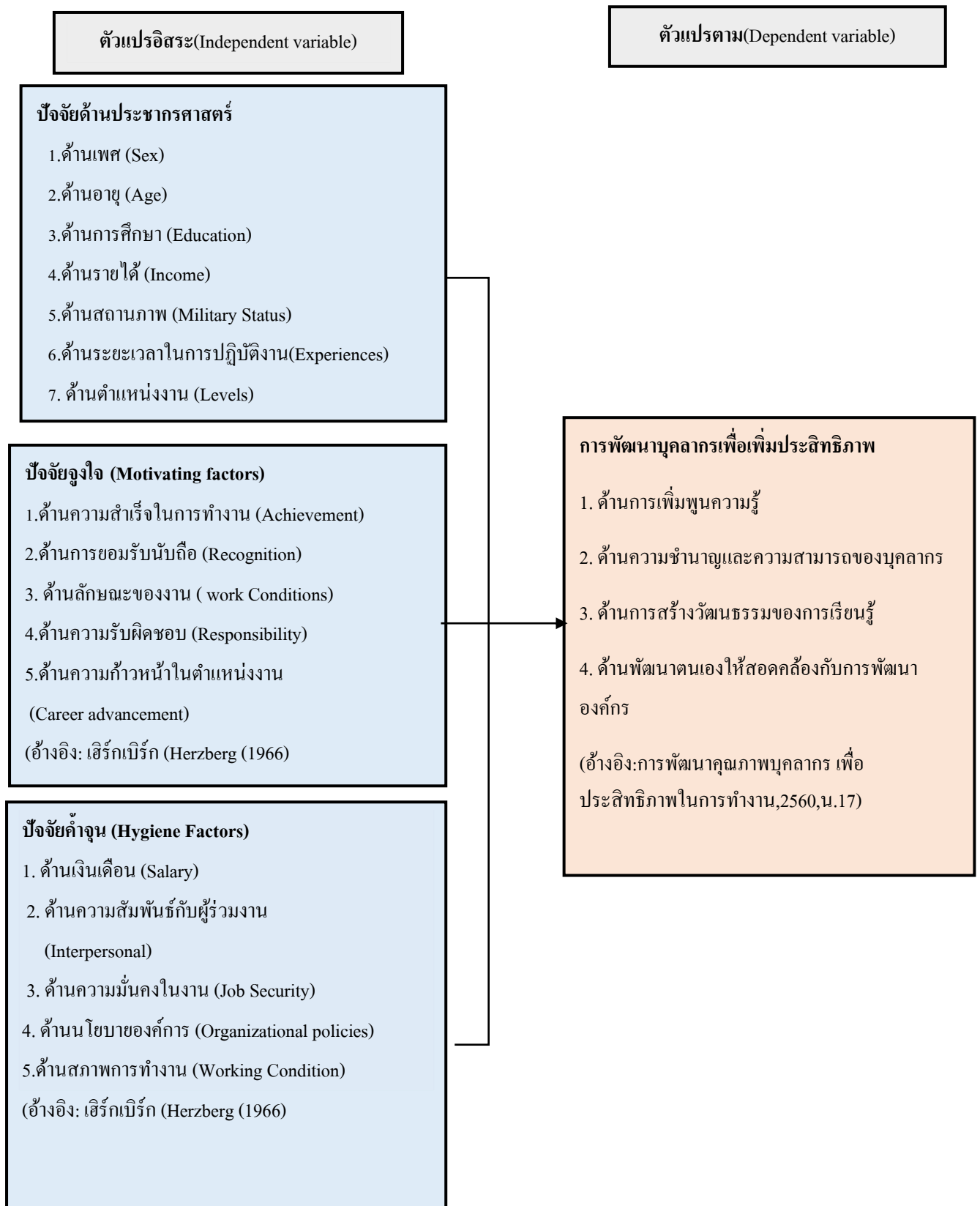
1. คุณภาพของงาน คุณภาพสูงนั้นผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจในผล การทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและ สร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน ปริมาณงานจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และ ควรมีการวางแผน บริหาร เวลาเพื่อให้ได้ปริมาณตามความหวังขององค์กร

3. เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้น จะต้องมิลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม กับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไว้ว่า ทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และจะต้องลงทุนให้น้อย ที่สุดแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือเรียกว่า ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท (2551 : 37-39)

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน ในจ.ชลบุรี จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับการปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนใน จ.ชลบุรี

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกรอบแนวคิด หลักการ ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง และการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทในเขตพื้นที่ชลบุรี

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง และการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยศึกษางานวิจัยของกลุ่มประชากรปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ ตามนิยามที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) แล้ว ประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดซื้อ

จำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.971

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยแนบกับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ใช้บริการ
2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูล และ เผยแพร่หรือแชร์ให้กับเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่ จ.ชลบุรี
3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล
4. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้แล้ว นำมาลงบันทึกรหัสเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดรหัสเพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตารางเป็นสถิติอย่างง่าย เปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (จำนวน) ร้อยละ (ร้อยละage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แต่ละข้อคำถามให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (Likert, 1970, p.76)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่(จำนวน) ค่าร้อยละ (ร้อยละage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศและจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการ

ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way Anova) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา ,รายได้ต่อเดือน,ระยะเวลาการปฏิบัติงาน,ระดับการทำงาน ,ตำแหน่งงาน และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบทางสถิติ

ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่จัดซื้อเป็นเพศหญิงคือ ร้อยละ 57.5 ,อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ38.3 อยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ48.5 ,ระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรี ร้อยละ74.0 ,มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 31.5 ,ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน5-10 ปี ร้อยละ27.3 ,และส่วนมากอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ52.2

สรุปผล/การอภิปรายผล

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานสามารถสรุปได้ดังนี้ 1.โดยภาพรวมแล้ว ผลวิจัยแต่ละด้านในส่วนของคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อเอกชน จ.ชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนในด้านประชากรศาสตร์ของ ฤทัย แสงอภัย (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า (1) พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2)

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี ส่วนใหญ่มองว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้ง4ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ,ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร,ด้านการสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้, ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากปัจจัยด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน จะต้องอาศัยความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัย แสงอภัย (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการ

ยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อใน 2 บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.ด้านการยอมรับนับถือ เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี ส่วนใหญ่มองว่าคำชมเชย หรือการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก การถูกยอมรับในเรื่องต่างๆ ความสามารถในการทำงาน องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยมี การจัดการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้กับพนักงานการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับองค์กร นั้น การพัฒนาตัวเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะช่วยผลักดันองค์กร ให้มีการดำเนินการให้ราบรื่น องค์กร ควรให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถให้มากที่สุดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศศิณัฐส เชมรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใน การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์ กันสูง ($R = 0.875$) กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และ สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg and others (1959) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสอง ปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

3.ด้านลักษณะของงาน เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า ลักษณะงานที่ทำ มีความท้าทาย และมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กรในการ ลดต้นทุนให้กับบริษัท หากทำไปในระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิณัฐส เชมรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้าน ลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.875$) กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และ สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg and others (1959) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจ ให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

4.ด้านความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า การรับผิดชอบในงานให้ บรรลุเป้าหมายนั้น มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิณัฐส เชมรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ปัจจัยด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.875$) กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และ สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg and others (1959) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

5.ด้านความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า ความก้าวหน้าในสายงาน มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการให้ความรู้หรือการอบรมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ ก็จะมีโอกาสในการก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ นิดา ประพฤทธิ์ธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

5.3ด้านปัจจัยคำจูน

1. ด้านเงินเดือนเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า เงินเดือนมีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก กล่าวคือ เงินเดือนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการดำรงชีวิต หรือ สนับสนุนความต้องการของมนุษย์การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์ การได้รับโอกาสได้ปรับเงินเดือนที่เหมาะสมตามรอบระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน องค์กรมีสวัสดิการที่ดีนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ และการได้รับค่าตอบแทนและการให้รางวัลพิเศษจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา ลาภพันธ์(2564) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจ ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา ลาภพันธ์(2564) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจ ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.ด้านความมั่นคงในงานเจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า ความมั่นคงในงานเจ้าหน้าที่จัดซื้อมองว่ามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระดับมาก กล่าวคือ ความมั่นคงในงานนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่จัดซื้อมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง(2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า มีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างมากไม่ว่า จะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการได้รับการยอมรับ ในงาน ความสำเร็จจากการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนไปถึงเงินเดือนและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงทุกด้าน

4.ด้านนโยบายองค์กร เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า นโยบายองค์กรมีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระดับมาก กล่าวคือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่จัดซื้อใน จ.ชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา ลาภพันธ์(2564) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร

5.ด้านสภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่จัดซื้อบริษัทเอกชน จ.ชลบุรี มองว่า สภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมของออฟฟิศ สภาพแวดล้อมของเพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กล่าวคือ หากมีสภาพแวดล้อมที่ดี การทำงาน หรือกระบวนการคิดในการทำงานก็就会有ความคิดที่สร้างสรรค์ หากเกิดปัญหาที่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) ที่ได้ทำ การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร
- การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงแค่ครั้งเดียว ไม่สามารถติดตามแปรหรือปัจจัยอื่นได้อย่างชัดเจน ดังนั้น อาจจะต้องมีการศึกษาซ้ำ เพื่อให้เห็นภาพผลการทดลองได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน.(2560),น.17.

การพัฒนาบุคลากร.ค้นเมื่อจาก <https://www.moe.go.th/การพัฒนาบุคลากร>)

ขั้นตอนงานจัดซื้อ จาก <https://pakoengineering.com/purchasing-step>.ค้นเมื่อ 13 เมษายน 2567

จักรกิจ เนตร์พันธ์.(2560).ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551) หน้า 37-39. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น

ณัฐพล ไยโรจน์ (2558).แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.จาก <https://kpoppreorder.com>.

ค้นเมื่อ 13 เมษายน 2567

ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation).จาก [http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-](http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html)

of-motivation.html.ค้นเมื่อ12 เมษายน 2567

บัณฑิตา ลาภพันธ์(2564) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาศิลม กรุงเทพมหานคร

ประเสริฐ อุไร (2558) .แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ

(ประเทศไทย)

ประชุม รอดประเสริฐ, (2528 : 132).แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ปราโมทย์ ประสาทกุล (2556).ลักษณะด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปวีณา ทองดี (2564) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงาน

รับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บัณฑิตา ลาภพันธ์(2564) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาศิลม กรุงเทพมหานคร

ประเสริฐ อุไร (2558) .แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ

(ประเทศไทย)

ประชุม รอดประเสริฐ, (2528 : 132).แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ศศิณัฐส เชมรัมย์ (2564)ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงานของพนักงานบริษัทฯ