

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

Motivation Factors Affecting the Performance Effectiveness in of Sale of
President Bakery Public Company Limited

จรรย์ธร สาคอร์^{*1}, สุธรรม พงษ์สำราญ¹ และปราณี คงธนสมุทร¹

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Jranthon Sakorn^{*1}, Suthum pongsamrang¹ and Pranee Kongtansamut¹

¹ Graduate School Kasem bundit University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิผลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ ประชากรในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test , (One-way ANOVA) , Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงานประสานงานขาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทและมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ บริษัทเพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจบริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) operational motivation, 2) operational effectiveness level, 3) comparison of effectiveness classified by personal factors, and 4) relationship between operational motivation and operational effectiveness of the Sale Division of President Bakery Public Company Limited. The population in the study was 200 employees of the Sale Division of President Bakery Public Company Limited by using questionnaires as a tool in the study. Data was collected by using percentage, mean, t-test, f-test, one-way ANOVA, correlation, and multiple regression.

The results of the study showed that most of the respondents were male, aged 31-40 years old, graduated with a bachelor's degree, marital status, sales coordinator position, earned an average monthly income of 20,001-30,000 baht and had 6-10 years' work experience. The motivation and supporting factors in the performance of the sales coordinator Division of President Bakery Public Company Limited were at a moderate level. The operational effectiveness level was at a moderate level. The different job positions affected the operational effectiveness and performance of the sales division of President Bakery Public Company Limited. The relationship between motivation factors and operational effectiveness were at the medium level in the same direction. The average overall picture of support factors correlated with the operational effectiveness of the supervisor's administrative staff, the governing methods, policy management, and administration career status, working conditions, job security, personal life, relationship with supervisors salary and career path at a moderate level in the same direction. The motivation factors in terms of responsibility, incentive, career advancement, supporting factors in relation to supervisors, and administrations influenced operational effectiveness performance of the Sale Division of President Bakery Public Company Limited with a statistically significant level of .05.

Keywords : motivation, performance in the effectiveness

บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดั้นไม่ใช่ว่าแต่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานได้ด้วยคามยินยอมพร้อมใจ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็น

องค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความปรารถนาทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสร้างความสับสนต่อผู้บริหาร อยู่เสมอ เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล เป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านั้นแตกต่างกันทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารจะ กระทำเองให้ได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยมาจากแรงจูงใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเข้าใจการ เกิดแรงจูงใจ เข้าใจผล ของแรงจูงใจที่มีต่อปัจเจกบุคคล จะช่วยให้มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาและมี แรงจูงใจที่ดีใน การปฏิบัติงาน ของ Sukjaren, C (2014)

การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรขยันขันแข็งงานกันอย่าง รวมถึงทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้ พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็น ผู้มีคุณค่าและองค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใดคนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจาก การกระทำที่มีแต่การสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม ดังนั้น จึงอาจกล่าว ได้ว่าการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำเกิดขึ้นองค์กร และจากการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นให้เกิดปัญหาด้าน มนุษย์ธรรมผลผลิตและคุณภาพของงานลดลง โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึทางด้านจิตใจตลอดจนการคิดหาวิธีการ ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น องค์กรจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้ สำเร็จลุล่วง โดย ไม่รู้สึกว่ามีบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จ ลุล่วงด้วยดีและรวดเร็ว ของ Srikriengthong, N (2015)

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษา สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลใน ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน) เพื่อนำผลจากการศึกษาเสนอแก่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขายใน บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ1 บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานฝ่ายขายธุรกิจ1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างเมื่อทราบประชากรที่แน่นอน คือ สูตรของ Yamanae, T. (1973)

$$\text{โดยสูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร(พนักงานในฝ่ายขายทั้งหมด 400 คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อน(นิยมใช้ 0.05)

แทนค่า $n = 400 / (1 + (400 * 0.05^2))$

$$n = 400 / (1 + 400 * 0.0025)$$

$$n = 200$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง = 200 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา อายุงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือค่าร้อยละโดยในส่วนข้อมูลส่วนที่1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 19ข้อมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert, 1932 : 1-55) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1932 : 1–55) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1.การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึงค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถาม ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง .95

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 40 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach, L.J. (1984 : 161) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับ .91

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงที่สร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาเป็น ระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และ ระดับ ปวช.หรือระดับมัธยมต้น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 สถานภาพสมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็น สถานภาพ โสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ตำแหน่งงานประสานงานขาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาเป็น พนักงานขับรถ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24 พนักงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11 หัวหน้าสาขา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 รองหัวหน้าสาขา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 พนักงานตรวจรับสินค้า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 หัวหน้าแผนก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และ หัวหน้าประสานงานขาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาเป็น ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และ ผู้มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 91คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยส่วนก็ให้ความสำคัญด้าน ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D.=0.49) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D.=0.52) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.54) ด้านการยอมรับนับถือ 3.36 (S.D.=0.47) และ ด้านลักษณะงาน 3.34 (S.D.=0.52) แสดงผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ)ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

ข้อที่	รายการ	Mean	Std. Deviation	ค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ	ลำดับ
1	ด้านความสำเร็จในงาน	3.48	0.49	ปานกลาง	1
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.36	0.47	ปานกลาง	4
3	ด้านลักษณะงาน	3.34	0.52	ปานกลาง	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.39	0.54	ปานกลาง	3
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.40	0.52	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ย	3.39	0.51	ปานกลาง	

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ(ปัจจัยค้ำจุน)ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.51) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3.41 (S.D.=0.52) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D.=0.50) ด้านสถานะอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.=0.48) ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.44) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.47) ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.49) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D.=0.43) และ ด้านโอกาสที่ได้จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D.=0.47) แสดงผลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ(ปัจจัยคำจูง)ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

ข้อที่	รายการ	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1	ด้านเงินเดือน	3.35	0.49	ปานกลาง	7
2	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.31	0.47	ปานกลาง	9
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.37	0.47	ปานกลาง	6
4	ด้านสถานะอาชีพ	3.38	0.48	ปานกลาง	4
5	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.41	0.52	ปานกลาง	2
6	ด้านสภาพการทำงาน	3.37	0.44	ปานกลาง	5
7	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34	0.43	ปานกลาง	8
8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.40	0.50	ปานกลาง	3
9	ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.46	0.51	ปานกลาง	1
	ค่าเฉลี่ย	3.38	0.48	ปานกลาง	

4.ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.44) รองลงมา ด้านผลิตภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D.=0.49) ด้านทัศนคติของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D.=0.52) ด้านเครียด 2.97 (S.D.=0.16) ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ย 2.44 (S.D.=0.45) และ ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ย 2.34 (S.D.=0.44) แสดงผลตามตารางที่ 6

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

ข้อ	รายการ	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1	ผลิตภาพ	3.48	0.49	ปานกลาง	2
2	ผลการปฏิบัติงาน	3.78	0.44	มาก	1
3	การขาดงาน	2.34	0.44	น้อย	6
4	การตั้งใจจะลาออก	2.44	0.45	น้อย	5
5	ทัศนคติของบุคคล	3.45	0.52	ปานกลาง	3

ข้อ	รายการ	Mean	Std. Deviation	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
6	ความเครียด	2.97	0.16	น้อย	4
	ค่าเฉลี่ย	3.07	0.42	ปานกลาง	

5. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ที่ไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ)ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน)

สมมุติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน)

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด(มหาชน)

ปัจจัยจูงใจ	ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	.357**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย	4
ด้านการยอมรับนับถือ	.401**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	2
ด้านลักษณะงาน	.334**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย	5
ด้านความรับผิดชอบ	.428**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.370**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย	3
รวม	.560		มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	

สมมุติฐานที่ 2.2 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน)

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และ ด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด(มหาชน)

ปัจจัยคำจูน	ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านเงินเดือน	.369**	.000	ความสัมพันธ์ระดับน้อย	8
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.368**	.368**	ความสัมพันธ์ระดับน้อย	9
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.457**	.000	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	2
ด้านสถานะอาชีพ	.387**	.000	ความสัมพันธ์ระดับน้อย	5
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.420**	.000	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	4
ด้านสภาพการทำงาน	.378**	.000	ความสัมพันธ์ระดับน้อย	6
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.459**	.000	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.369**	.000	ความสัมพันธ์ระดับน้อย	7
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.440**	.000	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	1
รวม	.560		ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	

สมมุติฐานที่ 3.1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน)

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 6

ตารางที่ 9 แสดงผลปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.337	.104		22.447	.000
ด้านความสำเร็จในงาน	.056	.030	.146	1.862	.064
ด้านการยอมรับนับถือ	.067	.036	.166	1.873	.063
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.026	.034	-.070	-.748	.456
ด้านความรับผิดชอบ	.073	.033	.208	2.212	.028
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.058	.029	.157	1.978	.049

สมมุติฐานที่ 3.2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 7

ตารางที่ 6 แสดงผลปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.059	.113		18.187	.000
ด้านเงินเดือน	.034	.030	.088	1.134	.258
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	.016	.033	.039	.474	.636
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.076	.036	.187	2.134	.034
ด้านสถานะอาชีพ	-.018	.034	-.046	-.53	.594
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.030	.030	.082	.985	.326
ด้านสภาพการทำงาน	.043	.032	.10	1.348	.179
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.068	.036	.154	1.910	.058
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.007	.031	-.019	-.233	.816

ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	.070	.029	.189	2.429	.016

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าด้านภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรีภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านเงินเดือน จากการศึกษพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keawthong, P. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Keawthong, P. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านสภาพการทำงานจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keawthong, P. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พื้นที่เขตมินบุรี พบว่าปัจจัยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด(มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keawthong, P. (2016) ศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่าภาพรวมปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด(มหาชน)ในระดับความสำคัญปานกลาง

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ 1 บริษัท เพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด(มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongsak, M. (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินบุรี โฮมมาร์ท จำกัด พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานควรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จในระยะเวลาที่กำหนด สามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาควรติดตามควบคุมการทำงานให้เสร็จตามกำหนด
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นแทนที่จะสรรหาจากภายนอกองค์กร และควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายให้คำชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาศักยภาพบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานที่ทำให้โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
3. หัวหน้างานควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีความเต็มใจ และยินดีให้คำปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน แสดงความจริงใจ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในขณะทำงานและนอกเวลางาน มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ผู้บริหารควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สิทธิประโยชน์นอกเหนือเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสภาวะการดำรงชีพ จัดเวลาการทำงานและความเป็นส่วนตัวให้เกิดความสมดุล รับฟังข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ของบุคลากร รับฟังปัญหาให้คำปรึกษาอย่างเป็นมิตรสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

Reference

- Conbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes Arch Psychological. 25 (140), 1-55.
- Keawthong, P. (2016). *Motivation and Effectiveness of the Performance of the Senior Courts of Justice: A Case Study of The Court of Appeals Region 1*. (Master of Public Administration, Faculty of Arts) Krik University, Faculty of Liberal Arts. (In Thai)
- Kongsak, M. (2015). *Factors of Performance Motivation At Minburi Home Co.Ltd.*, (Master of Business Administration), Kasem Bundit University (In Thai)
- Thitipong, P. (2015). *Motiation Which Affects The Efficiency In Operation of The Personnel Towards The Construction: Inter Expert Construction., Ltd*, (Master of Business Administration Thesis). Slipakorn University. (In Thai)
- Srikriengthong, N. (2015). *The study of Motivation Factors Influencing to Sales Effectiveness of PC/BA Under The Company Modern Cass International Cosmetic Co.,Ltd*. Slipakorn University, Veridian E-Journal. (In Thai)

- Srirdachanon, S. (2014). *A Study on Motivations affecting Personnel Work Effectiveness: A Case study on Loan Operational Center of a Thai Commercial Bank.*, (Master of Business Administration Thesis). Nation University (In Thai)
- Sukjaren, C. (2014). *Motivation and Effectiveness of the Provincial Administrative Organization Chonburi.* (Master of Public Administration, Faculty of Arts), Krik University, Faculty of Liberal Art. (In Thai)
- Yamane, T. (1973).*Statistics: An Introductory Analysis.* (3rd ed.) New York : Harper and Row Publications.

ผู้เขียน

นายจรัญธร สาคร

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
E-mail : Pipe_nbr@hotmail.com

รองศาสตราจารย์สุธรรม พงษ์สำราญ

อาจารย์ที่ปรึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
E-mail : lovema1976@hotmail.com

อาจารย์ปรานี คงชนสมุท

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
E-mail : pranee.kon@kbu.ac.th