แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย*

Motivation and Work Performance Related of Security Guard Employees

สุมานันท์ สกุลดี (SumananSakuldee)**
ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (ChinnasoVisitnitikija)***

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัย เลือกตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ สถิติ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t- test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-25 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวมปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสำคัญมากประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และภาพรวมประสิทธิผลอยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านความเครียด ด้านการขาดงาน ผลการทดสอบสมมติฐานและข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ

---

* วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

The purposes of this study were to determine work motivational and the level of work performance effectively of security guard employees.

** นักศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Student, Master of Business Administration, KasemBundit University. sumanan_sakuldee@hotmail.com

*** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา

Thesis Advisor, Dr.Chinnaso Visitnitikija, E-mail Address: chinnaso12@gmail.com

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บริหารบริษัทควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง เพื่อที่จะไปเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จัดทำประกาศชมเชย ยกย่อง พร้อมกับให้เงินรางวัล ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีผลงานดี ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ควรให้ความสำคัญกับทุกด้าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ พนักงานรักษาความปลอดภัย

Abstract

The purposes of this study were to determine work motivational and the level of work performance effectively of security guard employees and compare effectively classified by personal information of security guard and relationships motivation and work performance related of security guard employees. The sampling groups were 350 security guard employees by using questionnaire as a tool to collect information and data was analyzed for both descriptive and inferential statistics, namely percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, f-test, and multiple regression analysis were reported.

Findings indicated that most of respondents were male, aged between 21-25 years old, married status, earned high school or less diploma, earned an average monthly income of 15,001-20,000 baht, and worked in this occupation between 4-6 years. The hypothesis testing results revealed that the overall picture of the opinions on work motivation were at a high level which consisted of career advance, responsibility, work descriptive, work complete, and respect by other. The important level of Hygiene factors consisted of administrative and mission of corporation, relationship of workers, job security, job environment, opportunity of career progressive, salary and fringe benefit, relationship with superiors, and privacy. The overall picture of the opinion on work effective of security guard employees were at a high level consisted of personnel opinion, personnel achievable, work stress, and job absent. The hypothesis testing results revealed that the personal different as gender was not affected performance, but the personal different, such as age, marital status, level of education, average income, and period of work affected the work performance at a statistically significant 0.05 level.

Recommendations from the study results were that administrative officers should provide career path, such as work training, regulate clearly company policy, reword and announce best employees, and support hygiene factors in order to gain the better level of work performance.

Keywords : Motivation, Security Guard Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สูง ทำให้การแข่งขันของผู้ประกอบการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความมุ่งมั่นที่จะคาดหวังถึงผลสำเร็จในการประกอบการ โดยในปัจจุบันก็มีธุรกิจหลายประเภทที่กำลังขับเคี่ยวกัน ซึ่งไม่ว่าสภาพการเมืองเป็นอย่างไร ภาคธุรกิจก็ต้องขับเคลื่อนไปตลอดเพราะถือว่าเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ หากขาดการเคลื่อนตัวของภาคธุรกิจแล้วเศรษฐกิจของชาติก็จำต้องทรุดอยู่กับที่ ดังนั้น ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจจึงต้องมีการตื่นตัวและมีการพัฒนาธุรกิจของตนอยู่ตลอดเวลา (ชนัสถ์นันท์ อิสระเหนือทรัพย์, 2554 : 11)

ในปัจจุบันความสามารถทางการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของภาครัฐหรือภาคเอกชน แต่ปัจจัยหลักของการบริหารธุรกิจที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงได้ก็คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ทางการบริหารสามารถเกิดขึ้นและดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ บุคลากรในองค์การถือว่าการปฏิบัติภารกิจในชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและเล็งเห็นถึงความสำคัญขององค์การสอดคล้องไปทางเดียวกับการประสบผลสำเร็จในชีวิตของตนแล้วนั้นก็น่าจะส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และผลิตผล (Productivity) (วราภรณ์ ประสาร, 2551 : 1)

การที่พนักงานในองค์การจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดันให้งานสำเร็จ แรงจูงใจจึงถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงาน เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางมีความสอดคล้องกับแผนงานในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งแรงจูงใจนี้ไม่ได้ขึ้นกับพฤติกรรมส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์การ ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์การให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์การ (รุ่งทิวา อินต๊ะใจ, 2553 : 14)

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนา ทุกองค์การล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะ “คน” มีส่วนที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็

เป็นไปได้มาก ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์การ หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การได้นาน ๆ จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะองค์การต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตาม เรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (เฉลิม สุขเจริญ, 2557 : 1)

จากที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นที่จะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

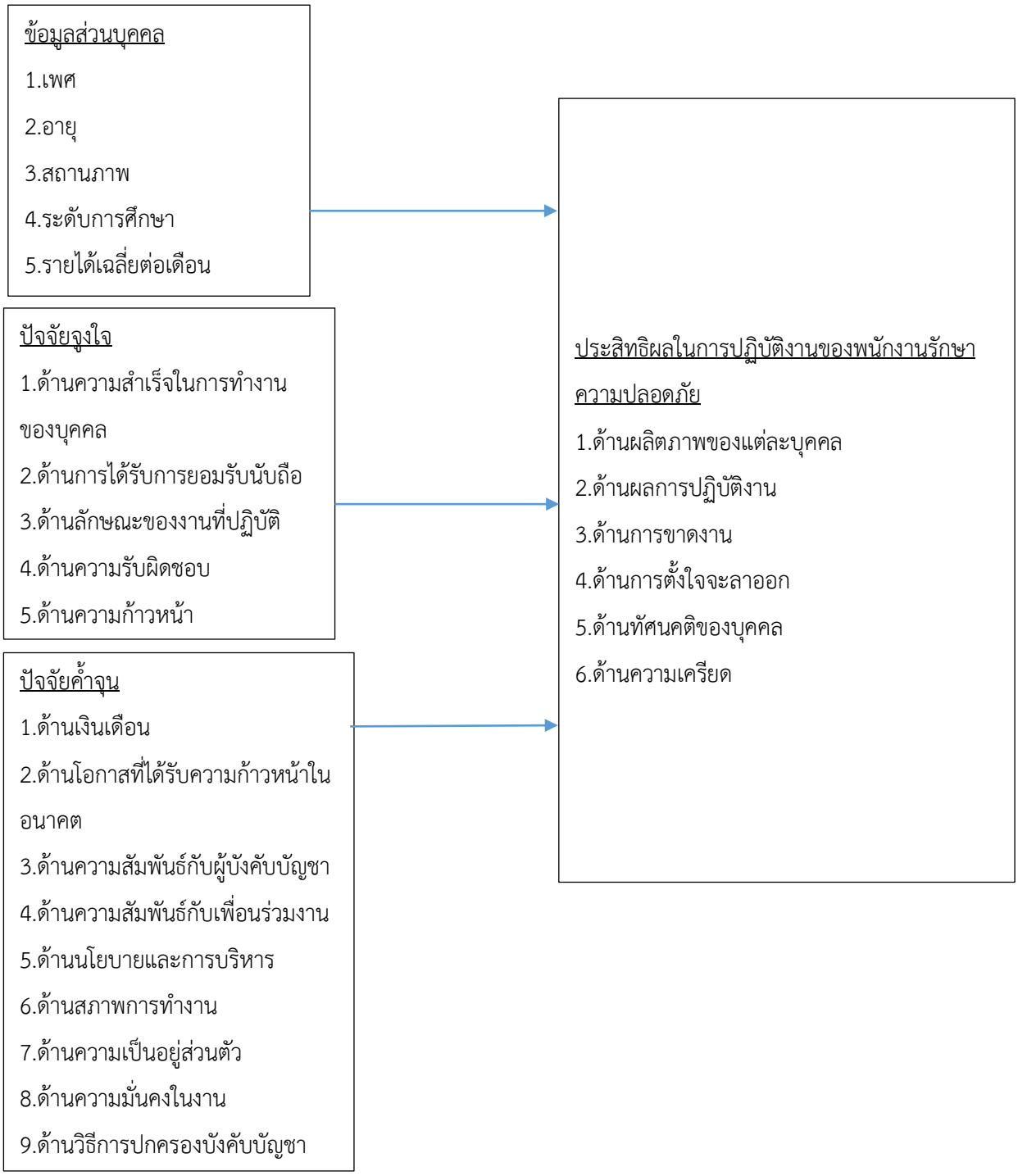
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย อาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Moorhead & Griffin ศึกษาเฉพาะประสิทธิผลระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านความเครียด

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

3. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย อาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Moorhead & Griffin ศึกษาเฉพาะประสิทธิผลระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านความเครียด

2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา ศึกษาจากพนักงานรักษาความปลอดภัย เลือกตัวอย่างจำนวน 350 ราย

3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน มกราคม - เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ Internet

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน มีคำถามรวมจำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของประสิทธิผล มีคำถามจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .965 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 35 คนแล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหา สัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัด (Cronbach’s alpha coefficient) ทั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 35 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984, : 161) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .880 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

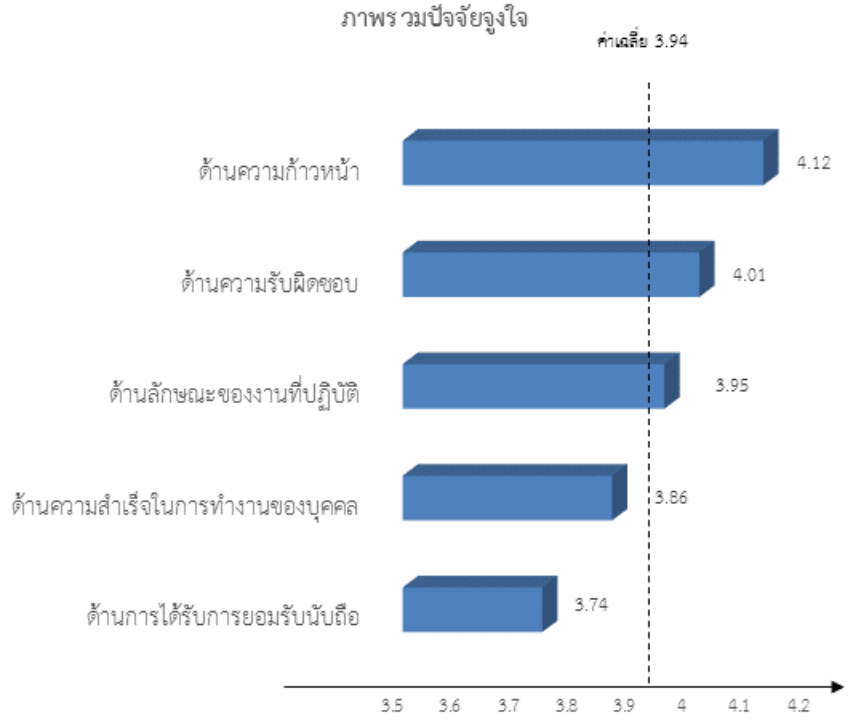
สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ผลการวิจัย

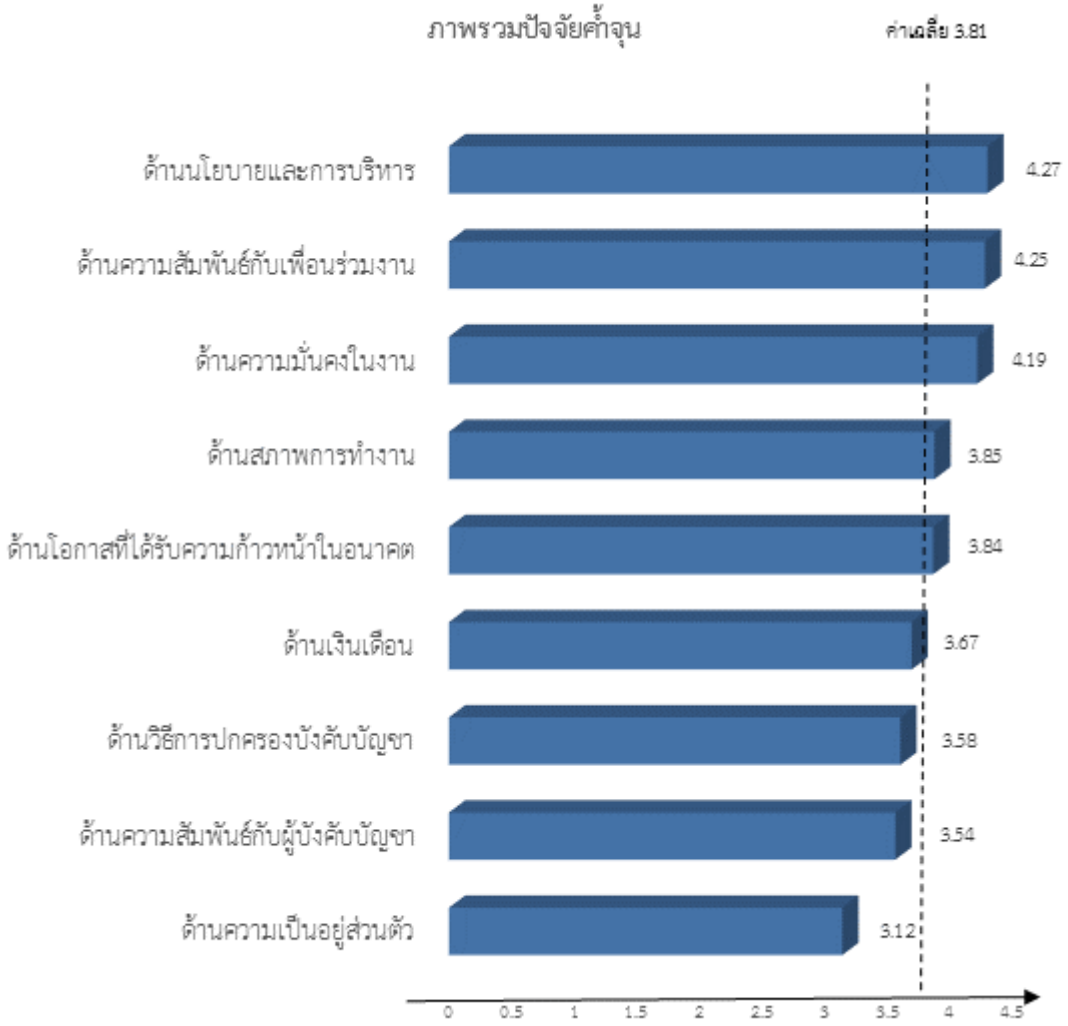
ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับ ม.3-ม.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมีอายุงาน 4-6 ปี

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย



ภาพประกอบที่ 2 ภาพรวมปัจจัยจูงใจ

จากภาพประกอบที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญภาพรวมปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\overline{X}$=3.94) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 5 รายการ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$= 4.12) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$= 4.01) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$= 3.95) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\overline{X}$= 3.86) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$= 3.74) ตามลำดับ

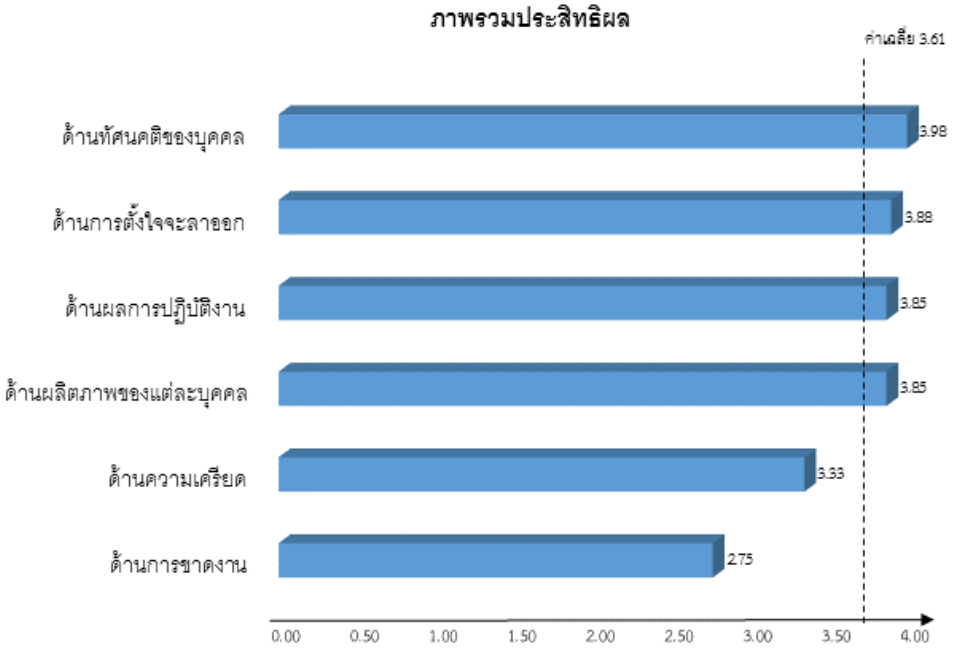


ภาพประกอบที่ 3 ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน

จากภาพประกอบที่ 3 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญภาพรวมปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\overline{X}$=3.81) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$= 4.27) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$= 4.25) ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$= 4.19) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$= 3.85) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$= 3.84) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$= 3.67) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$= 3.58) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$= 3.54) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$= 3.12) ตามลำดับ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย



ภาพประกอบที่ 4 ภาพรวมประสิทธิผล

จากภาพประกอบที่ 4 จากการศึกษาข้อมูลพบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิผล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.61) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านทัศนคติของบุคคล ($\overline{X}$= 3.98) ด้านการตั้งใจจะลาออก ($\overline{X}$= 3.88) ด้านผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 3.85) และด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$= 3.85) และอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 รายการ ประกอบด้วย ด้านความเครียด ($\overline{X}$= 3.33) และด้านการขาดงาน ($\overline{X}$= 2.75) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. **ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	2.363	.184		12.861	.000**	มี
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลา	.069	.026	.177	2.619	.009**	มี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	.115	.025	.264	4.596	.000**	มี
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่	.085	.023	.197	3.751	.000**	มี
ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล	B	Std. Error	Beta	T	Sig	ผลการทดสอบ
ด้านความก้าวหน้า						
การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	.079	.025	.160	3.140	.002**	มี
งานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	.075	.021	.184	3.674	.000**	มี

**ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลา (Sig=.009) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (Sig=.000) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ (Sig=.000) ด้านความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Sig=.002) และงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Sig=.000) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	2.860	.294		9.731	.000**	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
ผู้บังคับบัญชายกย่องให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	.073	.024	.200	3.004	.003**	มี
สามารถทำงานร่วมกันได้กับผู้บังคับบัญชา	.123	.024	.333	5.223	.000**	มี
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	.073	.024	.158	3.057	.002**	มี
ด้านสภาพการทำงาน						
สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	.063	.025	.153	2.491	.013**	มี
บริษัทได้จัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	.064	.023	.129	2.806	.005**	มี
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา						
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	.068	.025	.210	2.708	.007**	มี
ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจสอนงานลูกน้อง	.078	.019	.251	4.017	.000**	มี

**ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายกย่องให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ (Sig=.003) สามารถทำงานร่วมกันได้กับผู้บังคับบัญชา (Sig=.000) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน (Sig=.002) ด้านสภาพการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย (Sig=.013) บริษัทได้จัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (Sig=.005) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม (Sig=.007) และผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจสอนงานลูกน้อง (Sig=.000) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะมาอภิปรายดังนี้

ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรสร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา จันทร์ศิริ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา จันทร์ศิริ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน และด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรีดา ปันติ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัท ดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง พบว่าด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรสร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ชูแก้ว (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยู่ เชียน จาง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด พบว่าด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชยและยกย่องสนับสนุนพนักงานรักษาความปลอดภัยที่สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานผู้นั้นเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนและเต็มใจที่จะทำงานเต็มความสามารถได้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นต่อไป

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบเพื่อนร่วมงานจะได้เห็นผลงานเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อที่จะได้มีการพัฒนาศักยภาพ องค์การมุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา

4. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้โอกาสกับพนักงานรักษาความปลอดภัยได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นตามความสามารถเมื่อมีตำแหน่งที่สูงกว่า เช่น จากพนักงานรักษาความปลอดภัยไปเป็นหัวหน้าหน่วย ซึ่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้อีก จากหัวหน้าหน่วยไปเป็นเจ้าหน้าที่สายตรวจได้อีก

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาควรยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พูดคุยสร้างความเป็นกันเอง สามารถให้คำปรึกษาในงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่องตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้กับผู้บังคับบัญชา

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วยกัน เพื่อทำให้เกิดความใกล้ชิดและก่อให้เกิดความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อกันได้เกิดการทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี

7. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย รวมทั้งจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อไป

8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการพัฒนาทักษะในการบริหารงานโดยมีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ใส่ใจในการสอนงานลูกน้องเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อให้องค์การได้พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพตามความต้องการ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

Zhang, Y.(2014). rænng chungchai nai kan patibat ngan khong phanakngan [Work Motivation of Employees in Amphan Technology Co.,Ltd].Master of Business Adminstration,Kasem Bundit University.

ยู่เชียน จาง.(2557**).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Jansiri, K.(2015). patchai rænng chungchai thi song phon to prasitthiphap nai kan patibat ngan khongbukkhalakon kong ʻakhan sathanthi Mahawitthayalai Ramkhamhænng [Motivation Factors Influencing Work Efficiency of Employees in Building and Physical Plant Sub-division of Ramkhamhaeng University]. Master of Business Adminstration,Kasem Bundit University.

ขนิษฐา จันทร์ศิริ.(2558).**ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Jareonwet, W.(2018). khwamsamphan rawang khunnaphap chiwit kanthamngan kap prasitthiphon nai kan patibat ngan khong khon pracham rūa khonsong namman nai prathet Thai [The Relationship Between Quality of Work Life and Performance Effective of Employees in Oil Tanker in Thailand]. Master of Business Adminstration,Kasem Bundit University,Veridian E-Journal,Silpakorn University 11,2 (May-August) : 2677-2693.

วัชรพล เจริญเวช.(2561**).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ,Veridian E-Journal,Silpakorn University 11,2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) :2677-2693.

Chukaew, A.(2012). rænng chungchai nai kanthamngan khong phanakngan borisat ʻamarit ʻæ ʻætsosiʻet chamkat læ borisat nai khrūa [Job Motivation of the Amarit Group of Companies' Employees].Master of Business Administration Program in Business Management,Thaksin University.

อมรรัตน์ ชูแก้ว.(2555).**แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ,มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Intharason, T.(2012). rænng chungchai kap kan patibat ngan khong phanakngan raksa khwamplotphai nai mahawitthayalai theknoloyiphrachomklao Thonburi [The Motivation and Performance of Security Personnel in King Mongkut's University of

Technology Thonburi].Master of Education Program in Educational Administration Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University.

เถลิงศักดิ์ อินทรสร.(2555).**แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.**ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Kongsumrit, A.(2014). kānborị̄hān cha̍tkān thī̄ song phon to̍̄rǣng cha̍̄ngcha̍̄i nai kān patibat ngān khǭng phanakngān korị̄anī̄ sư̄ksā̄ ʻongkān borị̄hānsuān tambon nai khet̄ ʻamphœ̄ mūang Pathum Thānī̄ cha̍̄ngwat Pathum Thānī̄ [Management Thai Affected Motivation on Employee Performance: A Case Study of Subdistrict Administrative Organization, Amphoe Muang, Pathumthani].Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์.(2557).**การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีจังหวัดปทุมธานี**.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Luangmankong, A.(2016). rǣng cha̍̄ngcha̍̄i nai kān patibat ngān khǭng phanakngān korị̄anī̄ sư̄ksā̄ borị̄sat nai khrūa samāt̄lǣn ʻǣtset̄ krup [Job Performance Motivation of the Operational Employees : A Case Study of the Affiliated Companies for Smartland Asset Group].The Master Degree of Arts Department of Organizational Administration Faculty of Liberal Arts,Krirk University.

อาทิตยา เหลืองมั่นคง.(2559).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในเครือสมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป**.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

Panti, S.(2015). rǣng cha̍̄ngcha̍̄i nai kān patibat ngān khǭng phanakngān khlangsinkhā læ sūn kracha̍̄i sinkhā khǭng borị̄sat dī̄ et̄ ʻǣnsap phlāi chen̄ prathet̄ Thai cha̍̄mkat saisam sung[Work Performance Motivation of Storage and Distribution Warehouse Employees of D.H.L Supply Chain Co.,Ltd.,Thailand, Side Samsung]. Master of Business Adminstration,Kasem Bundit University.

สุปรีดา ปันติ.(2558).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัท ดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.