

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานกรณีศึกษา: บริษัท
โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร
FACTORS AFFECTING TO EMPLOYEE SUCCESSA CASE
STUDY: HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY
LIMITEDSAKON NAKHON BRANCH

อมรรวรรณ คำอ้วน¹, ยุรญา โทษาธรรม²
นัฐนันท์ ศักดิ์สัมฤทธิ์³

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ
ระดับทักษะ และแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์
จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนครและเพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
ปัจจัยด้านทักษะต่างๆ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความ
สัมพันธ์กับความ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์
เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนครประชากรที่ใช้ใน

1,2 นิสิตสาขาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

3 อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

2 วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

การศึกษา คือ พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร พ.ศ. 2556 จำนวน 47 คน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับ บุคลิกภาพของพนักงานต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 ระดับทักษะในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.56 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพปัจจัยด้านทักษะและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจต่างก็พยายามสร้างจุดแข็งเพื่อให้สามารถชนะคู่แข่งได้ โดยไม่ว่าจะเป็น การวางแผนกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการบริหารด้านต่าง ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพื่อให้ก้าวหน้ากว่าคู่แข่งรายอื่นๆ แต่ในวันนี้พบว่า เทคนิคหรือแม้แต่เทคโนโลยีนั้น ก็ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็น เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าที่สุดแล้วในขณะนี้ แต่สิ่งที่ยังต้องพัฒนาให้ล้ำหน้า เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้อยู่ในการบริหารธุรกิจนั้น คือ “คน” เพราะคน นั้นเองที่จะเป็นผู้คิดค้นเครื่องมือและเทคโนโลยีนั้น องค์การจึงให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของ องค์การ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร เพื่อที่ผู้บริหารจะได้คิดและตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

Blackwell and Engel (2001) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มคงที่ และสอดคล้องกัน

ประเภทบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical Personality) เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบอบบางขนาด น้ำหนัก รูปร่าง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย
2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological Personality) เช่น การลืม ความจำ จิตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง
3. บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ (Capability Personality) คือ ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะ

4 วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

บุคคล เช่น แก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าสติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่มและความสามารถอันเกิดจากการฝึกฝน เช่น มีทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical Personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพทางด้านสังคม (Social Personality) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง ท่าทาง กริยา ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบออกตัว ชอบเด่น เป็นต้น

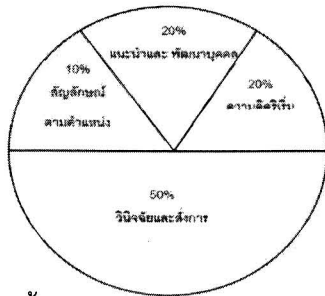
6. บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Personality) คือความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางด้านกำลังใจ (Morale Personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว ความขยันหมั่นเพียร บากบั่นอดทนต่อต้านกับความลำบาก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ทักษะในการจัดการ (Management Skills) ผู้จัดการจำเป็นจะต้องมีทักษะในการจัดการและความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

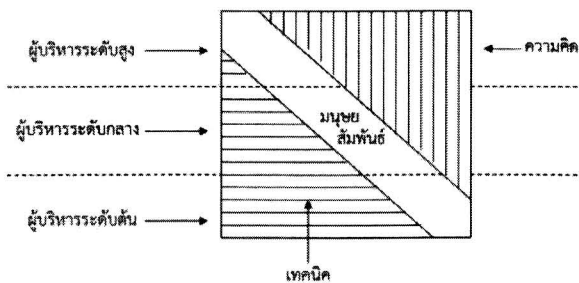
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นทักษะของกลุ่มวิชาชีพ เช่น วิศวกร นักการบัญชี



ภาพที่ 1 แสดงน้ำหนักความสำคัญของผู้บริหาร
 ที่มา: ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544)

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยมีความเข้าใจ และมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

3. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มที่จะวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี



ภาพที่ 2 แสดงความสำคัญของผู้บริหารในการใช้ทักษะการจัดการ
 ที่มา: ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544)

4. ทักษะด้านการบริหารธุรกิจ (Business management Skills) ประกอบด้วย การตัดสินใจ (Planning) และการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ทักษะด้านการตลาด (Marketing) ทักษะด้านการบัญชี (Accounting) ทักษะด้านการบริหาร (Management) ทักษะด้านการควบคุม (Control) ทักษะด้านการเจรจาซื้อขาย (Negotiation) ทักษะด้านนำผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด (Venture Launch)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีความหมายว่าการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow
Maslow (1943) ทฤษฎีความต้องการตาม ลำดับขั้นของ Maslow ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร ที่อยู่

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยในชีวิต (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สองซึ่ง

เป็นความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน และหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก อยากรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง เกียรติยศ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการที่จะเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง

ทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ (The Need to Achieve Theory)

Gattiker and Larwood (1986) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

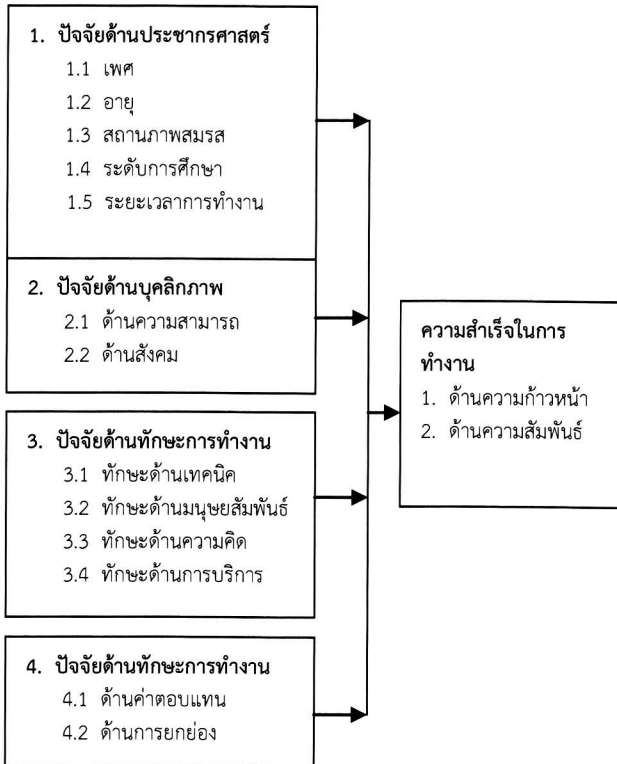
3. ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์
และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างไปสู่ระดับสูงสุด

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (Population) คือ พนักงานบริษัท โธม โปรตักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร พ.ศ. 2556 จำนวน 47 คน

ตารางที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

แผนก	จำนวน (คน)
แผนกเซรามิก	8
แผนกก่อสร้าง	1
แผนกเครื่องมือช่าง	1
แผนกเครื่องนอน	2
แผนกเฟอร์นิเจอร์	2
แผนกอุปกรณ์ไฟฟ้า	4
แผนกเครื่องครัว เครื่องใช้ไฟฟ้า	2
แผนกสุขภัณฑ์	4
แผนกบริการลูกค้า	10
แผนกการเงิน	13
รวม	47

ที่มา: บริษัท โธม โปรตักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
สาขาสกลนคร (2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามโดยแบ่ง 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากร ศาสตร์ ของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ด้านทักษะการทำงานของพนักงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกรับรองตามความรู้สึกของผู้ตอบซึ่งมีทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดสูตรคำนวณความกว้างของชั้นตามวิธีของ ซูครี วงศ์รัตน์ (2544)

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 เท่ากับระดับ น้อยที่สุด หมายความว่า พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 เท่ากับระดับ น้อย หมายความว่าพนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 เท่ากับระดับ ปานกลาง หมายความว่าพนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 เท่ากับระดับ มาก หมายความว่าพนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 เท่ากับระดับ มากที่สุด หมายความว่าพนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา สกลนคร

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา สกลนคร

(N=47)

	C1	C2	C3	C4	S1	S2
μ	3.09	4.02	4.02	3.60	2.62	2.51
σ	1.139	1.053	1.151	1.228	1.074	1.140
C1						
C2	0.542**					
C3	0.214	0.251				
C4	0.336	0.528**	0.406**			
S1	0.045	-0.070	-0.204	-0.120		
S2	0.184	-0.064	-0.124	-0.113	0.785**	

หมายเหตุ: ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

หมายเหตุ :

C1 ปัจจัยบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ในข้อคำถามลักษณะการ
แข่งขัน

C2 ปัจจัยบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ในข้อคำถามความ
กระตือรือร้นในการทำงาน

C3 ปัจจัยบุคลิกภาพ ด้านสังคม ในข้อคำถามบุคลิกภาพในการทำงาน

C4 ปัจจัยความสำเร็จ ด้านสังคม ในข้อคำถามรูปแบบการทำงาน

S1 ปัจจัยความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อคำถาม
ความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ

S2 ปัจจัยความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ ในข้อคำถามการยอมรับกับ
เพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร
มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม
โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยด้านทักษะกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทโฮม
โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุพรรณบุรี

	Sk1	Sk2	Sk3	Sk4	Sk5	Sk6	Sk7	Sk8	Sk9	Sk10	Sk11	Sk12	S1	S2
μ	3.9	3.8	3.9	3.7	3.6	4.0	3.8	4.1	3.9	4.1	4.0	4.	2.6	2.
σ	4	7	1	0	2	9	9	1	4	7	0	09	2	51
	63	75	55	50	74	55	61	40	19	32	33	74	74	14
												7		0
Sk														
1														
Sk	0.4													
2	76*													
	*													
Sk	0.4	0.3												
3	91*	63												
	*													
Sk	0.3	0.3	0.3											
4	90*	62	22*											
	*		*											
Sk	0.2	0.3	0.2	0.4										
5	61	40	24	64*										
				*										
Sk	0.4	0.4	0.1	0.2	0.2									
6	41*	21*	59	89	73									
	*	*												
Sk	0.3	0.4	0.2	0.4	0.4	0.2								
7	76*	49*	80	98*	44*	49								
	*	*		*	*									
Sk	0.3	0.4	0.2	0.3	0.5	0.4	0.6							
8	16*	62*	25	83*	04*	11*	34*							
	*	*		*	*	*	*							
Sk	0.4	0.2	0.2	0.4	0.3	0.3	0.6	0.6						
9	59*	87	14	00*	93*	67*	33*	29*						
	*			*	*	*	*	*						
Sk	0.3	0.5	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.3					
10	31	78*	01	42	61	97*	52*	71*	72*					
		*				*	*	*	*					
Sk	0.3	0.3	0.2	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.5				
11	66	46	73	60*	12*	36*	37*	16*	55	10*				
				*	*	*	*	*		*				
Sk	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	0.1	0.5	0.5	0.3	0.4	0.4			
12	39	50	52	07	75*	59	58*	05*	57	90*	99*			
					*		*	*		*	*			
S1	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	0.		
	0.0	0.0	95	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.0	0.2	06		
	30	53		65	86	24	67	67	24	54	82	7		
S2	0.0	0.0	0.2	-	-	-	-	-	-	0.0	-	0.	0.7	

38	45	46	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	24	0.1	12	85*
			05	74	90	48	81	97		64	9	*

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ พบว่า ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดและทักษะด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

หมายเหตุ :

Sk1 ทักษะด้านเทคนิค ในข้อคำถามความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์

Sk2 ทักษะด้านเทคนิค ในข้อคำถามเทคนิคด้านการเจรจาต่อรอง

Sk3 ทักษะด้านเทคนิค ในข้อคำถามการสื่อสารโดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์

Sk4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในข้อคำถามลักษณะการทำงาน

Sk5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในข้อคำถามบรรยากาศในการทำงาน

Sk6 ทักษะด้านความคิด ในข้อคำถามลักษณะการทำงาน

Sk7 ทักษะด้านความคิด ในข้อคำถามความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

Sk8 ทักษะด้านความคิด ในข้อคำถามความสามารถในการตัดสินใจ

Sk9 ทักษะด้านการบริหาร ในข้อคำถามสามารถนำความรู้ที่เล่าเรียนมาประยุกต์ใช้

Sk10 ทักษะด้านการบริหาร ในข้อคำถามความมั่นใจในการทำงาน

Sk11 ทักษะด้านการบริหาร ในข้อคำถามรูปแบบการทำงาน

Sk12 ทักษะด้านการบริหาร ในข้อคำถามการบริหารเวลาในการทำงาน

S1 ปัจจัยความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อคำถามความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ

S2 ปัจจัยความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ ในข้อคำถามการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร

(N=47)

	M1	M2	M3	M4	S1	S2
μ	3.28	3.81	3.62	3.72	2.62	2.51
σ	1.117	0.851	1.114	0.926	1.074	1.140
M1						
M2	0.446**					
M3	0.489**	0.678**				
M4	0.454**	0.511**	0.633**			
S1	-0.145	-0.106	-0.107	-0.153		
S2	-0.148	-0.076	-0.014	-0.069	0.785**	

หมายเหตุ: ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

หมายเหตุ :

M1 ด้านค่าตอบแทน ในข้อคำถามค่าตอบแทนที่ได้รับ

M2 ด้านค่าตอบแทน ในข้อคำถามความก้าวหน้าในการทำงาน

M3 ด้านการยกย่อง ในข้อคำถามการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างาน

M4 ด้านการยกย่อง ในข้อคำถาม การยอมรับในผลงานที่ทำ

S1 ด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อคำถามความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ

S2 ด้านความสัมพันธ์ ในข้อคำถามการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาค้นครั้งนี้มีประชากรคือ พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.1 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 24 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.4 สถานภาพส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 46.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่

จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.1 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.7

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของพนักงาน

ทักษะการทำงานของพนักงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

1. ระดับบุคลิกภาพของพนักงานต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.698

2. ระดับทักษะในการทำงานของพนักงานต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602

3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.808

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา สกลนคร มีระดับความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.045 อยู่ในระดับที่มีความสำเร็จ น้อย กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้ที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 83 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ รายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ส่วนความ ก้าวหน้าในงานพนักงานส่วนมากทำงานในระดับปฏิบัติการ

จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และระดับบริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 25.5

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โทมัส โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสถิติ Correlation พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โทมัส โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสถิติ Correlation พบว่าปัจจัยด้านทักษะไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท โทมัส โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสถิติ Correlation พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงาน ของสนธิยา ชูขจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพตัวแทนประกันชีวิตมีความ สัมพันธ์กับความสำเร็จในการขายประกันชีวิต

2. ปัจจัยทางด้านทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ อารินทร์ดา วุฒิวีระ (2549) ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความ สำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ทางบริษัทได้ให้กับพนักงาน ยังมีพนักงานบางส่วน ที่คิดว่าได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับการทำงาน ทางบริษัทควรที่จะเพิ่ม ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะ ทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ดี

2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ พบว่า พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา สกลนคร ยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานน้อย ทางบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสกลนคร ควรจัดให้มีกิจกรรม ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท

โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาอื่นๆ เพื่อให้มีจำนวนประชากรในการตอบแบบ สอบถามมากขึ้น เพื่อความเที่ยงตรงในการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและเพื่อเป็นโอกาสในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิ ภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

2. ควรทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One-Sample Test for The Mean, t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA, F-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของพนักงานบริษัท โฮมโปร ดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และจะได้นำผลการศึกษาที่แตกต่างกันมาศึกษาเปรียบเทียบกันได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท โฮมโปร ดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. 2544. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สนธิยา ชูจร. 2546. **ปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทน ประกันชีวิต บริษัทอยุธยาอลิอันซ์ ซีพีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธิตา สுகนธปฏิภาค. 2549. **ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิตจำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี เช่งตระกูล. 2549. **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ ความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารินทร์ดา วุฒิระ. 2549. **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Blackwell, R. D. and Engel, F. J. 2001. **Consumer behavior**. (9th ed.). London : Harcourt College Publishers.

Gattiker, U. E. and Larwood, L. 1986. "Subjective career success: a study of managers and support personnel". **Journal of Business and Psychology** 1 (2): 78-79.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality**. (2nd ed). New York: Harper & Row, Publishers, inc.