

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ
ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF
PERMANENT EMPLOYEES AT PRIVATE COMPANIES EXPORT
DEPARTMENT IN THE SPARE PARTS LOGISTICS INDUSTRY
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

นาธัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโยพ, ตระกูล จิตวัฒนากร

Nathat Jeenchua, Kiat Boonyapo, Trakul Chitwattanakorn

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: nathat.jeen@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ 2.) เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน พนักงานประจำในไลน์ผลิต พนักงานออฟฟิศ หัวหน้าพนักงานประจำในไลน์ผลิตใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยใช้การทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้โดยสถิติ t-test และ One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงาน 1 – 5 ปีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 2. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, SD=0.777$) 3. ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01, SD=0.714$) 4. การทดสอบสมมติฐาน

*Received October 10, 2022; Revised November 24, 2022; Accepted November 24, 2022

พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและมีความผันแปรในการส่งผลได้ร้อยละ 79.9

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานประจำ; บริษัทเอกชน; อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

The objectives of this study were: 1. To compare performance efficiency, 2.) to identify incentives that affected performance efficiency, conducted by the quantitative research. The population used in this research were people in private companies, Automotive Parts Logistics Industry In Ayutthaya Province, which is still in operation and use human resources to perform tasks, full-time employees on the production line, office workers, the chief of staff on the production line, totaling 130 samples questionnaires were used as a data collection tool and analyzed data using descriptive statistics; Frequency values, percentage values, mean, standard deviations, and inferential statistics were used using t-test and One-Way ANOVA statistics and multiple regression analysis.

The results showed that 1. The results of the personal factor data analysis showed that the majority of respondents were females, with age range of 31-40 years of age, high school education, work age 1 – 5 years, average monthly income of 10,001 – 20,000 baht. 2. The feedback level of the motivation factor finds that the opinion level of motivation ($\bar{X} = 3.91$, $SD=0.777$). 3. Performance comment levels showed that the overall level of comments was at high level ($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.714$). 4. Hypothesis tests showed that the average monthly income differences in performance of full-time employees differed statistically significantly. .05 and performance incentives, including job characteristics, accountability, and progress aspects, affected the performance of full-time employees and were variable in effect by 79.9 %

Keywords: motivation; performance effectiveness; permanent employees; private companies; spare parts logistics industry

บทนำ

ในยุคของโลกาภิวัตน์ ที่การค้าระหว่างประเทศมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับนโยบายการเปิดเสรีการค้าตามข้อตกลง FTA ที่ประเทศไทยจะต้องเข้าร่วมทั้งในฐานะผู้ส่งออก ผู้นำเข้า และนักลงทุน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนที่จะขับเคลื่อนสินค้า บริการ ข้อมูลและการเงิน จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์นับเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่จะนำมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าซึ่งจะทำให้สินค้าและบริการมีต้นทุนถูกลง สินค้าและบริการถึงมือผู้บริโภคเร็วขึ้นและถูกต้องตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ ซึ่งจะทำให้มูลค่าการค้าระหว่างประเทศขยายตัวและก่อให้เกิดการลงทุน การจ้างงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจ เมื่อเกิดวิกฤตโควิด ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย โดยเฉพาะต่อธุรกิจการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่หยุดชะงัก อย่างไรก็ตาม ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าภายในประเทศยังมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 3-5% ต่อปี ซึ่งปี 2565 การส่งออกของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งประกอบด้วย รถยนต์สำเร็จรูป เครื่องยนต์ ชิ้นส่วนอื่น ๆ อะไหล่รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ชิ้นส่วน และอะไหล่รถจักรยานยนต์ มีการส่งออกทั้งสิ้น 78,305.79 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 23.91% จากช่วงเดียวกันของปีที่แล้ว แต่ลดลงจากเดือนก่อนหน้าที่ส่งออกได้ 79,113.53 ล้านบาท (สุรพงษ์ ไพสิฐพัฒนพงษ์, 2565)

อย่างที่กล่าวไว้การแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นส่งผลกระทบต่อปัจจัยธุรกิจแทบจะทุกสายงาน ถ้าพูดถึงธุรกิจโลจิสติกส์ก็ถือว่าโดนไปเต็ม ๆ เหมือนกัน เพราะมาตรการล็อกดาวน์ทำให้ระบบการขนส่งสินค้าช้าลงมาก พัดตกค้างในคลังขนส่งบ้าง ของไปไม่ถึงผู้รับ การปิดตัวลงของธุรกิจ ทำให้ธุรกิจและองค์กรแต่ละภาคส่วนจึงจำเป็นต้องหันมาตื่นตัวเพื่อปรับตัวประกอบให้ธุรกิจไม่เกิดการชะลอตัวอาจจะส่งผลให้ล้มละลายได้ไม่ช้าก็เร็ว การขยายตัว เติบโตก้าวหน้าของธุรกิจและองค์กร เพื่อเข้าใกล้สู่ความสำเร็จได้นั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำให้ธุรกิจขยายตัว หรือ เติบโตก้าวหน้าได้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงานในองค์กร ถ้าหากขาดปัจจัยดังกล่าวองค์กรแต่ละองค์กรจะไม่สามารถพัฒนา ขยายตัวและเติบโตก้าวหน้า เพื่อการแข่งขันกันในเชิงธุรกิจและตอบสนองต่อลูกค้า จึงทำให้แต่ละองค์กรได้หันถึงความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อม จึงต้องพัฒนาหน่วยงานและพนักงานในองค์กรไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อเพิ่มผลงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ติดมากขึ้น รวมทั้งความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง (อัครเดช ไม้งจันทร์, 2560)

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานนั้น จะช่วยให้เห็นถึงปัญหา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เช่นเดียวกันกับธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่ง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรฝ่ายผลิตเป็นอย่างมาก เนื่องจาก พนักงานฝ่ายผลิตเป็นกำลังหลักสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อน สร้างรายได้และผลตอบแทนให้กับองค์กรมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือ พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลในเรื่องของประสิทธิภาพ และ คุณภาพ ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ

ซึ่งแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญหลักที่ทำให้บุคคลากรในองค์กร โดยเฉพาะ พนักงานประจำ แสดงพฤติกรรมออกมาเชิงบวกออกมา เช่น มีความตั้งใจกระตือรือร้น ทุ่มเทกำลังกายอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้ได้ปริมาณงานตามแผนที่วางไว้ งานมีคุณภาพและส่งอะไหล่ยานยนต์ถึงมือลูกค้าตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ในขณะเดียวกันถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงลบออกมา เช่น ไม่มีความตั้งใจ กระตือรือร้น ทุ่มเทกับหน้างานจึงทำให้ไม่ได้ปริมาณตามแผนที่วางไว้ งานไม่มีคุณภาพและยังส่งอะไหล่ยานยนต์ถึงมือลูกค้าไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจหรือไม่สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาค้นคว้าหาแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การหาเท็จจริงหัวข้อดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปจะนำผลการวิจัยนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และ นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้ง 2 ฝ่าย ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการของพนักงานประจำ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละส่วนงาน แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละส่วนงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แผนกส่งออก ฝ่ายผลิต เฉพาะพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน พนักงานประจำในไลน์ผลิต พนักงานออฟฟิศ หัวหน้าจำนวน 130 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยในรูปแบบเอกสารโดยแจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยการใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นจำนวนทั้งสิ้น 130 คน โดย สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และ สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์และด้านที่เกี่ยวกับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานประจำ แผนกส่งออก ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลโดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

1.4 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานแผนกส่งออก ฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA

2) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกส่งออก ฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานประจำ แผนกส่งออก ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตามลำดับมีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD=0.777$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือรองลงมา

คือด้านความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านความสำเร็จในงานตามลำดับโดยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.04$, $SD=0.711$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน รองลงมาคือ รู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด ตามลำดับ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.04$, $SD=0.818$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะตามลำดับ

3) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.753$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ รองลงมาคือ พึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ตามลำดับ

4) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.760$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อน ตำแหน่งงาน รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

5) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.46$, $SD=0.847$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน รองลงมาคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นของประสิทธิภาพการทำงานผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.714$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านคุณภาพงานรองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเวลาในงาน ตามลำดับ โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD.=0.726$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ทำมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้รองลงมาคือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับจำนวนพนักงานในแผนก ตามลำดับ

2) ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD.=0.691$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแผนกรองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ผลงานที่ออกมาเชื่อถือได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลาตามลำดับ

3) ด้านเวลาในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD.=0.725$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนรองลงมาคือ มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นมีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานเหมาะสมตามลักษณะของงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนดตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีรายได้มากขึ้น จะทำให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายของตนเอง จึงไม่ส่งผลให้รู้สึกว่ายากลาออกจากงาน และอยากปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้มีคุณภาพ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา พรเพ็ญ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา

บริษัทผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัยนิคมอุตสาหกรรมพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศอายุรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความต้องการด้านอื่นที่มีมากกว่าความต้องการทางด้านรายได้เช่น การได้อยู่กับครอบครัว การได้อยู่กับสถานที่ผูกพัน แม้จะมีรายได้ที่ต่ำกว่าก็เต็มใจและยินดีที่จะทำดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าอาจจะไม่มีความสุขทางใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของซัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงและจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และ พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัดพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ ด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีพบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้จัดการแผนกควรมอบหมายงานให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้จัดการแผนกผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะ
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้จัดการแผนกควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
4. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำสามารถทำให้นักงนทำงานร่วมกันได้
5. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้จัดการแผนกต้องวางแผนลำดับในการจัดส่งชิ้นส่วนยานยนต์ให้ลูกค้า เพื่อให้ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจนสามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์พนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำถึงประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจเพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริง และนำผลไปปรับปรุงอย่างตรงจุด
2. ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านนี้อาจจะพิจารณาตัวแปรหรือปัจจัยด้านอื่นๆที่มีความสำคัญ เช่น การรับรู้ภาวะผู้นำ การคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในผู้นำของตนอย่างไร ตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์กรเพราะอะไร และผูกพันต่อองค์กรเพราะอะไรเพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองศึกษา (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (หน้า 1615-1634). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิดา สุรชัยกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววาระไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (หน้า 82-89). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปริญญา พรเพ็ญ. (2553). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนถึงลมนิรภัยนิคมอุตสาหกรรม 304 (ปัญหาพิเศษอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรพงษ์ โพธิ์สุพัฒน์พงษ์. (2565). ยอดส่งออกกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน เดือน ส.ค. 2565. สืบค้น 30 กรกฎาคม 2565 , จาก <https://www.mreport.co.th/news/statistic-and-ranking/357-Thailand-Automotive-Export-2022-August>.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์