

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัท วาเลโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
THE FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF
VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE SYSTEMS (THAILAND) COMPANY LIMITED

นิรุจน์ บัวทอง

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Niruud Buathong

Email: niruud.buathong@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาเลโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาเลโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 320 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่างตั้งแต่ 31-40 ปี ระดับการศึกษา ม.6/อนุปริญญา ส่วนมากมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (Worker) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี และผลวิจัยยัง พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.566) และ ($\bar{X} = 3.698$, S.D. = 0.597) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาเลโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.666 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาเลโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 66.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting performance efficiency of personnel of Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Company Limited. This research aimed to study the motivation factors affecting the performance efficiency of personnel of Valeo Comfort and Driving Assistance (Thailand) Company Limited. The samples of this study were 320 employees. The samples were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for analysis were Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research found that most of the respondents were females, marital status, aged between 31-40 years old with high school/vocational certificated position worker. Most of respondents had working experience between 10-15 years. And results, it found that the motivation factors and performance efficiency factors were at high levels of their opinions ($\bar{x} = 3.490$, S.D. = 0.566) and ($\bar{x} = 3.698$, S.D. = 0.597) respectively.

The results from hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of personnel of The Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Company Limited, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.666 which indicated that motivation factors (i.e. independent variable) affected performance efficiency of personnel of the Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Company Limited, at 66.6 percent. When considering each aspect, it was found that there were 4 aspects, namely, reward and benefits, work success and work stability with colleagues affected the performance efficiency of personnel of the Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Company Limited.

Keywords: Motivation factors, Performance efficiency, Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Company Limited.

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยในยุคโควิด-19 การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่เริ่มต้นในจีนและขยายวงกว้างไปยังประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้หลายประเทศต้องออกมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดอย่างเข้มงวด รวมถึงการประกาศปิดประเทศ จำกัดการเดินทางของประชาชน ปิดการดำเนินการของธุรกิจ ส่งผลให้อุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ลดลงจนเกิดการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกในแง่อุปสงค์ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทำให้ผู้บริโภคขาดความเชื่อมั่นในเศรษฐกิจ ชะลอซื้อสินค้า โดยเฉพาะสินค้าที่ไม่จำเป็นและมีราคาสูงในแง่อุปทาน การปิดโรงงานชั่วคราวในหลายประเทศได้ส่งผลต่อห่วงโซ่การผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งมีโครงสร้างธุรกิจเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกสูง จึงเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมแนวหน้าที่ต้องรับมือกับความท้าทายในวิกฤตโควิด-19 รวมถึงอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทย เนื่องจากประเทศคู่ค้าสำคัญหลายประเทศต่างได้รับผลกระทบ เห็นจากยอดขายรถยนต์นั่งในหลายประเทศช่วงเดือน ม.ค.-มี.ค. 2563 ลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันในปีก่อนหน้า อาทิ ออสเตรเลีย (ลดลงร้อยละ 22.9) ฟิlipปินส์ (ลดลงร้อยละ 13.9) เวียดนาม (ลดลงร้อยละ 34.8) จีน (ลดลงร้อยละ 45.4) ญี่ปุ่น (ลดลงร้อยละ 10.2) สหราชอาณาจักร (ลดลงร้อยละ 31) เยอรมนี (ลดลงร้อยละ 20.3) สหรัฐ (ลดลงร้อยละ 8.6) ทำให้ผู้ประกอบการไทยโดยเฉพาะผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ลำดับ 2 และ 3 ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กมีภูมิคุ้มกันน้อยกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ต้องปรับตัวและวางแผนธุรกิจที่ยืดหยุ่นรับมือวิกฤต อาทิ ฝ่าระวัง ดูแลสุขภาพ และสุขอนามัยของพนักงาน พัฒนาระบบติดตามสถานะวัตถุดิบในห่วงโซ่การผลิต สื่อสารกับผู้ผลิตวัตถุดิบเพื่อรับทราบข้อมูลและแก้ไขปัญหาได้ทันที่ จัดเตรียมหาแหล่งวัตถุดิบอื่น ๆ เป็นทางเลือกเพิ่มเติมเพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากประเทศใดประเทศหนึ่ง พัฒนาระบบการตลาดออนไลน์ให้เข้าถึงผู้บริโภคมากขึ้น และมุ่งเน้นกิจกรรมด้านการวิจัยและการพัฒนา (R&D) ในช่วงที่กิจกรรมด้านการผลิตชะลอตัว (ประชาชาติธุรกิจ, 2563)

ดังนั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างยังต้องพึ่งพาฝีมือของมนุษย์ในการควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ยังมีส่วนสำคัญอย่างมากในองค์กร ที่มีส่วนช่วยผลักดันระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินการอย่างมีระเบียบแบบแผนเป็นระบบสอดคล้องสัมพันธ์กันเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวังไว้สู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร การจะทำให้บุคลากรขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นมันก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลากหลายด้านดังนั้นเราควรทำการศึกษาและวิจัยเชิงลึกว่าปัจจัยต่างๆเหล่านั้นมีผลกระทบใดบ้างที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาและกระตุ้นใจบุคลากรขององค์กรให้มีแรงผลักดันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บริษัท วาลิโอ คอมพอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี บริษัท วาลิโอ คอมพอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของโรงงานการผลิตในเครือวาลิโอ ทั่วโลกที่มีสัญชาติฝรั่งเศส ที่มีขนาดใหญ่และสำคัญต่ออุตสาหกรรมธุรกิจยานยนต์ของโลกมีบุคลากรเป็นจำนวนมากจึงเป็นที่ท้าทายสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อน

องค์กรให้เป็นองค์กรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ทำหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานและบุคลากรเพื่อให้พนักงานและบุคลากรมีคุณภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจต่อเป้าหมายขององค์กรจนเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากข้อมูลข้างต้นดังที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมุติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรบริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,367 คน (บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรบริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,367 คน จึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่าง จากสูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 309.45 คน อย่างน้อยใช้ 310 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 320 ตัวอย่าง

2.ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.ขอบเขตพื้นที่ : พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคลากรให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร

3. เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรนำผลของการวิจัยไปใช้ในการประกอบพิจารณาดำเนินกิจกรรมและวางแผนด้านต่าง ๆ ของบริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์(ประเทศไทย) จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์ดักเตอร์ (Peter Drucker, 1967) อ้างอิงใน สุภาภรณ์ สมุดรัมย์ (2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือ เคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็น เหตุผลของการกระทำนั่นเอง

ทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอริเบิร์ก ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

1. ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) ประกอบด้วย ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Content) ความสำเร็จ (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) ประกอบด้วย นโยบายบริษัท (Company Policies) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) สภาพการทำงาน (Working condition ความมั่นคงในงาน (Job security) ค่าตอบแทน (Pay)

ทฤษฎีของเฮอริเบิร์ก เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถช่วยองค์กรรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีและอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์(ประเทศไทย) จำกัด เป็นหนึ่งบริษัทในกลุ่มธุรกิจระบบช่วยเหลือการขับขี่ (Driving Assistance Systems) ซึ่งตั้งอยู่ในกลุ่มวาลิโอภูมิภาคญี่ปุ่น-อาเซียน (Japan/Asean) และมีที่ตั้งอยู่ที่นิคมอมตะซิตี้ชลบุรี เลขที่ 700/634 หมู่ 3 ตำบลบ้านเก่า อำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี

วิสัยทัศน์ (Vision) “ศูนย์กลางการผลิตของอาเซียนแบบครบวงจรพร้อมความสามารถในการแข่งขันและมาตรฐานที่สูง” (Fully integrated ASEAN manufacturing hub with high competitiveness and standardization)

พันธกิจ (MISSION) “นำเสนอโซลูชันแบบโต้ตอบที่ทันสมัยโดยเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางสำหรับการเคลื่อนย้ายในปัจจุบันและอนาคต” (Deliver state of the art human centered interactive solutions for current and future mobility)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD. = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้าน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.22$, $SD. = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.16$, $SD. = 0.49$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.11$, $SD. = 0.58$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.09$, $SD. = 0.54$) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$, $SD. = 0.40$) ตามลำดับ

ศศิประภา สระกาศ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความ มั่นคงในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์ ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,367 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309.45 คน อย่างน้อย 310 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่วสมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 320 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแตนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis – MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรบริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแตนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพสมรส(จดทะเบียน/อยู่ด้วยกัน) มีอายุ ระหว่างตั้งแต่ 31-40 ปี ระดับการศึกษา ม.6/อนุปริญญา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (Worker) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแตนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.698$, S.D. = 0.597) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ ความคิดเห็นในระดับมากเป็น อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.800$, S.D. = 0.711) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.769$, S.D. = 0.672) ด้านความรับผิดชอบ ต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 3.727$, S.D. = 0.678) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.662$, S.D. = 0.684) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{X} = 3.582$, S.D. = 0.763) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.546$, S.D. = 0.752) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.419$, S.D. = 0.665) ตามลำดับส่วนระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.371$, S.D. = 0.738) ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.206$, S.D. = 0.802) และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ($\bar{X} = 2.819$, S.D. = 0.770) ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับ ความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.698$, S.D. = 0.597)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแตนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.203	0.228	4.591	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.063	0.070	1.174	0.241
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.052	0.059	0.947	0.345
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X ₄)	0.250	0.284	4.508	0.000*
การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	-0.045	-0.060	-1.102	0.271
นโยบายบริษัทและการบริหาร (X ₆)	-0.033	-0.042	-0.768	0.443
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	0.151	0.180	3.284	0.001*
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.123	0.155	3.158	0.002*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	0.064	0.079	1.448	0.149
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X ₁₀)	0.014	0.018	0.436	0.663
ค่าคงที่	0.589		4.492	0.000

R = 0.816, R² = 0.666, SEE=0.350, F=61.721, Sig.= 0.000, * =P< 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.666 แสดงว่าตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 66.60 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.284) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.228) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Beta = 0.180) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.155) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถอภิปรายผล เพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องมาจากบุคลากรทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรมีความและรู้สึก ภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตัวเอง และสามารถแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นได้สำเร็จอยู่ เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากร หากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ พอใจในสิ่งที่ตนเอง มีและให้เกียรติตนเอง มีความกระตือรือร้น ใส่ใจการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะพัฒนาตัวเอง ให้ สามารถทำผลงานออกมาดี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่าความสำเร็จในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ที่ย่อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีความพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะมากไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อ ตามด้วยความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี บุคลากรและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน รวมไปถึงบุคลากรสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจูง (Herzberg, 1979) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้อยู่ ดังนั้นการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปย่อมจะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจเกิดได้ทั้งผลดีคือการปฏิบัติงานถูกพัฒนามากยิ่งขึ้น และในผลที่ไม่ดีคือส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า การปฏิบัติงานต่ำลงไป จนทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด และสอดคล้องกับฉพล งามธรรมชาติ (2559) ซึ่งศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จากการ

วิจัยพบว่า ด้านสัมพันธระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิต ทั้งนี้เพราะว่าในแต่ละหน่วยงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยทางหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานจะให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปย่อมจะมีบ้างที่ความคิดเห็นขัดแย้งหรือไม่ตรงกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่ำลงจนทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด

ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องจากบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องรักษามาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับโลกที่มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงในอาชีพซึ่งรวมถึงจะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งที่ตนได้ปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ฌ็องว็ตร เป็งวันปลุก (2560) ซึ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพราะรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่และรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร รวมถึงเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารวมทั้งการที่เพื่อนร่วมงานมักจะขอและให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติอยู่เสมอซึ่ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิริยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ซึ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า การได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานก้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และยังมีความท้าทายความรู้ ความสามารถรวมทั้งบุคลากร พึงพอใจต่องานที่ทำท้าทายเหล่านั้นและบุคลากรยังได้รับการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ บุคลากรคืออยู่แล้วแม้จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากแต่ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศานติพิ จันทรสง่า (2561) ซึ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์

กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อพูนความรู้ รวมถึงหน่วยงานในองค์กรได้พิจารณาการตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและในหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้าได้ตั้งอยู่แล้ว แม้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาคณาธิปไตย จันทร์สง่า (2561) ซึ่งศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น ด้านนโยบายการบริหารงานและข้อบังคับขององค์กรที่มีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสม แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง นโยบายและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่บุคลากรก็ยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านนโยบายบริษัทและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการทหาร และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานรวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่แล้วจึงทำให้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ซึ่งผลของงานวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรบริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและมีค่าครองชีพในปัจจุบันรวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับความเหมาะสมตั้งอยู่แล้ว ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงไม่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับ การนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารบริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในงานโดยการติดตามงานต่างๆ ที่มอบหมายให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานนั้นตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผู้บริหารบริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรมุ่งเน้นด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรโดยการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมอบอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่รับผิดชอบ โดยบุคลากรเหล่านั้น จะได้เกิดความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและใช้ความรู้ได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรจะสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน องค์กรให้มีการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือสนับสนุนกันและกันให้มากยิ่งขึ้น โดยที่เพื่อนร่วมงานสามารถฟัง และยอมรับความคิดเห็นกันและกันได้ ซึ่งจะสามารถฟังพาท้ายกันได้เป็นอย่างดี โดยอาจจะจัดกิจกรรม Team Building เป็นประจำสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดการระบบทำงานที่สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและ กัน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและพร้อมทำงานร่วมกันตลอดเวลา

4. บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารต้องแสดงออกถึง การกระทำหลังจากการให้สัจจะวาจาต่อพนักงานว่าจะมีการปฏิบัติตามสิ่งที่ได้กล่าวไว้ และเมื่อพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ควรมีการมอบหมายงานให้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ พนักงานเกิดความแน่ใจว่าสามารถทำงานให้กับบริษัทได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำอยู่ มีความมั่นคงต่อตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ จึงขอเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มี ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน แต่ละแผนก เพื่อนำมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการใน การพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ งานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ขวัญชัย ชมศิริ (2560) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีพระทุม
- ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตบริษัท XYZ งานนิพนธ์* หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) *ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* งานวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิ้ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2564) *ข้อมูลจำนวนพนักงาน รายงานประจำเดือนเมษายน 2564*
- ประชาชาติธุรกิจ (2563), *อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยในยุคโควิด-19* สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2564 จาก www.prachachat.net

- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) งานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตลี้มพันธ์วงศ์ กรุงเทพมหานคร คณะบัณฑิตวิทยาลัย
สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(รป.ม.) มหาวิทยาลัยสยาม
- สุภาภรณ์ สมุดรัมย์ (2559) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2564
จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยาม
กลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา งานคั่นคว่ำอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ , คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศศิประภา สระกาศ. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง, งานคั่นคว่ำอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การคั่นคว่ำอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาสังคมไทย) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Herzberg (1979) *The motivation to work*. (2nd ed). New York: John Willey & Sons
- Walters. (1978). แรงจูงใจ สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2564 จาก <https://blog.nsr.u.ac.th/60111806021/6818>