

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

The Factors Affecting Work Efficiency of Staffs of
Platt Nera Co., Ltd.

นนธิ์ฐ โฉมวัฒนา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Nonthiaud Chomwattana

E-mail: nonthiaud@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; บริษัทแพลท เนรา จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study work efficiency of staffs of Platt Nera Co., Ltd. (2) to study work efficiency of staffs of Platt Nera Co., Ltd. classified by personal factors. (3) to study factors affecting work efficiency of staffs of Platt Nera Co., Ltd. The sample group used in this research was 100 of staffs of Platt Nera Co., Ltd. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA, (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The results showed that staffs of Platt Nera Co., Ltd. With education and work periods different, making the work efficiency of staffs was different. And the staffs of Platt Nera Co., Ltd. With gender age status and income per month different, making the performance efficiency of staffs was no different. As for motivation for work on job success, Respect, Command Job, description and the advancement in the position affecting work efficiency of staffs of Platt Nera Co., Ltd.

Keywords: Work Efficiency; Platt Nera Co., Ltd.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีพลังขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้โลกยุคใหม่ที่เข้าสู่เทคโนโลยีข้อมูลและการสื่อสารแบบดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ทั้งรูปแบบการค้าระหว่างประเทศ การจัดการในการผลิต การจัดจำหน่าย การขาย และการบริหาร และกระแสของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของธุรกิจประการหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพ ทั้งทรัพยากรทางปัญญา และทรัพยากรด้านแรงงานเพื่อสามารถรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการทำให้บุคลากรขององค์กรมีเจตคติที่ดีต่องาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ (เกวลี พวงศรี, 2558) บริษัทแพลท เนรา จำกัด ได้ดำเนินการให้ บริการโซลูชั่นไอทีที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย โดยให้บริการด้านโซลูชั่นแบบครบวงจรด้านไอทีและบริการสนับสนุนด้านไอที ทั้งนี้บริษัทแพลท เนรา จำกัด

เป็นหนึ่งในบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างขององค์กร รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการทำงานในบางสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของลูกค้า เป็นผลทำให้พนักงานเกิดความผิดพลาดในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงได้พยายามหาแนวทางเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มา เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของบริษัทแพลท เนรา จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัดต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน น่าจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 130 คน
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่น จะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 98 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 100 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน

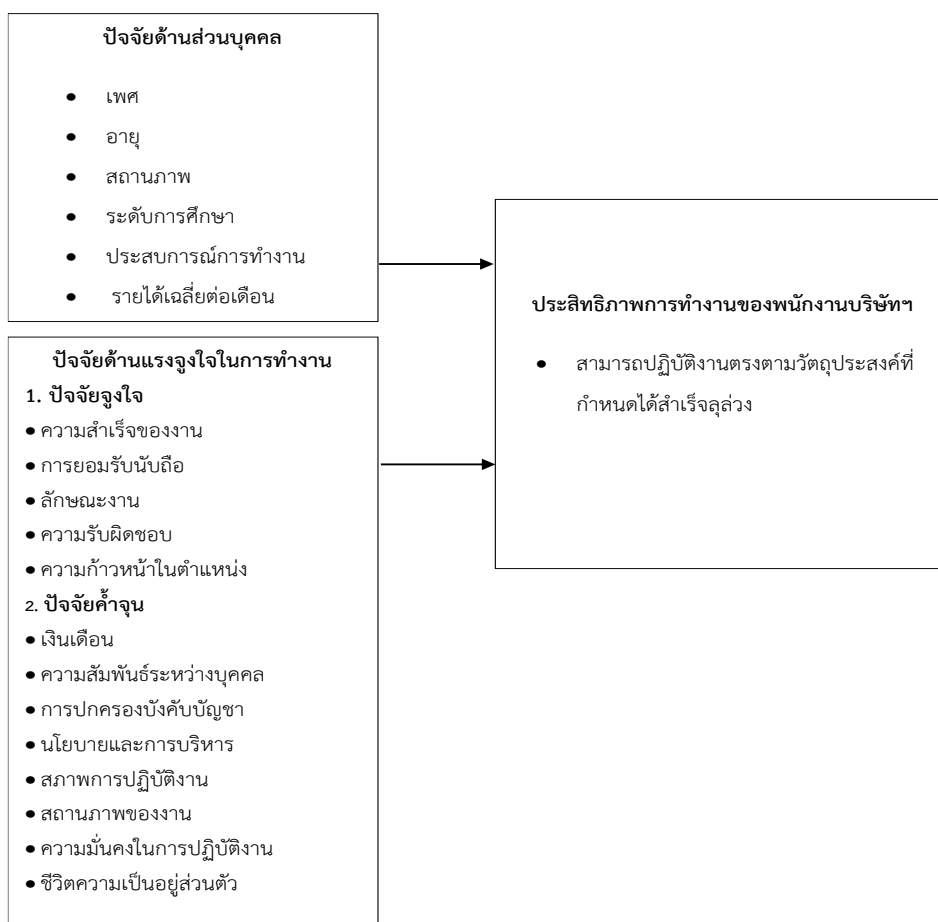
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่วิจัย แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 3) แรงจูงใจการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพภาพของงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดียิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในกลุ่มบริหาร จากการศึกษา Herzberg พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของคน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ประเภทนี้ เป็นปัจจัยที่แยกจากการไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด เขาเรียกปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้คนพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ ปัจจัยทั้ง 2 ประเภทนี้ Herzberg (1959 อ้างถึงใน, อัญชลี มั่นตระกูล, 2556)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยมากระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ 3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เองความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ 3) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

ระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม 4) นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 5) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร 6) สถานภาพของงาน หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Millet (1954, p.4 อ้างถึงใน ดุจเดือน ปัญโยวัฒน์, 2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ได้แก่ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่ง Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 1 – 4 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่า S.D. เท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และค่า S.D. เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หวังไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หวังไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิรช พิชัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ สามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล

2.1 พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤตเมธ เลขาวิจิตร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุในช่วง 41 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด ผลการวิจัย

พบว่าพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌีรนุช พิชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 4 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ พิจุลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ พิจุลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

3.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เกิดขึ้นจากการการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้ การเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร

3.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในการขอคำปรึกษา ได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนผลการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ศรีค้อย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

3.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงาน ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

3.5 แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ ตำแหน่งงานนั้นสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับเขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

3.6 แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ตำแหน่งงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับบรรณทิพย์ รีพล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

3.7 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านได้ ซึ่งสอดคล้องกับเชมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.8 แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการให้คำแนะนำอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับฤชานันท์ เรียงเล็กจ้านงค์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.9 แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ องค์กรจะต้องมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้รู้สึกมั่นคงในระยะยาว มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับประพนธ์ รัตมีรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

3.10 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการรักษาความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับฤชานันท์ เรียงเล็กจ้านงค์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.11 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพของงาน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้

งานนั้นต้องเป็นอาชีพที่สุจริต เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ
 เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์
 วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพทางวิชาชีพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์
 วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.12 แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
 การทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพ
 ได้ งานนั้นต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง
 สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับเขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก
 ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความ
 มั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรม
 ฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.13 แรงจูงใจในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 โดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ งานนั้น
 ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีความสุข
 กับงานที่ได้รับมอบหมาย สถานที่ทำงานไม่ไกลจากที่พักอาศัย ซึ่งสอดคล้องกับฤชานันท์ เรียงเล็กจันทร์
 (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท
 เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวไม่มีผลกระทบต่อ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ระดับการศึกษา องค์กรควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน
 ในระดับที่สูงขึ้น ทุกระดับการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ประสบการณ์การทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน
 ระหว่าง 5 – 8 ปี เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าช่วงอายุงานอื่น ๆ จึงควรส่งเสริมโดยพัฒนาและ
 จัดฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา
 ความสามารถของพนักงาน ออกแบบให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามความถนัดเพื่อให้พนักงานรู้สึก
 ประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งพิจารณาให้พนักงานมีการหมุนเวียนงานไปทำหน้าที่อื่น ๆ โดยที่

ระดับทักษะความสามารถ ตลอดจนลักษณะงานยังคงคล้ายคลึงกัน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องทำงานแบบเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับทำงานได้อย่างเต็มที่ และหัวหน้างานควรไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้พนักงานได้ปฏิบัติเพื่อแสดงให้พนักงานทราบและให้พนักงานเหล่านั้นมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

5. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน องค์กรควรลดความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานลง เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ หัวหน้างานควรสำรวจพนักงาน เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจำทำให้พนักงานเต็มใจ และทุ่มเทที่จะรับผิดชอบงานให้สำเร็จ

6. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง องค์กรควรลดความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งลง เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร เช่น สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาผลงาน การแสดงให้เห็นถึงความเป็นกลางในพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถ

7. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา องค์กรควรลดความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาลง เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ พนักงานควรได้รับการดูแลช่วยเหลือ จากหัวหน้า

งาน และฝ่ายบริหารตามความเหมาะสม หรือในเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และควรได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งกล้าตัดสินใจ

8. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว โดยพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หวังไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรรักษามาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเช่นนี้ต่อไป ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับองค์กรอื่น ๆ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในเชิงลึกโดยศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธี เช่น การเก็บแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัย ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด เท่านั้น ดังนั้นจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น ทำการศึกษากับบริษัทอื่น ๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งผลอาจมี

ความแตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษานั้นมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตเมธ เลขาวิจิตร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561.
- เกวลี พวงศรี. (2558). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์น้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ณิรนุช พิชัย. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดุจเดือน ปัญโยวัฒน์. (2562). กลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ประพนธ์ รัตมีรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณีรัตน์ ศรีค้อย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562.
- มานะ พิจุลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรรณทิพย์ ธีพล. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์. (2562). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์กร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ลำไพ พรมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ
บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การ
มหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Ill:
Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork
: Harper and Row Publication.