

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ**
**Motivation Affecting to Performance Efficiency of Employees in the Auto
Parts Manufacturing Industry in Samut Prakan Province**

นายเจียรไน เอี่ยมหรั่ง
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jearanai Aiemrai

E-mail: taawaan456@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 24-30 ปี มีสถานภาพสมรสระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน และรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และ

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน (รายงานวิจัยนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 122 หน้า)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this study was to study the Motivation Affecting to Performance Efficiency of Employees in the Auto Parts Manufacturing Industry in Samut Prakan Province. The sample group used in this study were 320 employees in the auto parts manufacturing industry in Samut Prakan Province by using questionnaires to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, multiple linear regression test, statistical data analysis using SPSS program. This research establishes statistical significance at the .05 level.

The research results were found that Most of the sample were male aged between 24-30 years of age with marital status, education level lower than bachelor's degree. The job position is at the employee level. And monthly income of 10,001 - 20,000 baht. Overall performance level of personnel was at the agree level and

Motivation Affecting to Performance Efficiency of Employees in the Auto Parts Manufacturing Industry in Samut Prakan Province are Success in work Acceptance The nature of the work performed Responsibility Relationship with colleagues Working conditions And security in work (This research report has a total of 122 pages)

Keywords: Motivation, Incentive, Support, Performance

บทนำ

เป้าหมายในการดำเนินการทางธุรกิจคือการสร้างความมั่งคั่งให้แก่ผู้ถือหุ้น องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้เมื่อ องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้้องค์การ ประสบความสำเร็จ ทางธุรกิจ ก็คือ “การสร้างคน” เราเชื่อว่าสินค้าที่มีคุณภาพได้นั้นมาจากบุคลากรที่มีคุณภาพเราจึงมุ่งมั่นที่จะสร้าง องค์กรที่มีคุณภาพได้จากจุดเริ่มต้น “ก่อนที่เราจะสร้างชิ้นส่วน เราจะสร้างคน” และนี่คือที่มาของปรัชญาองค์กร ที่ว่า “Before we build parts, we build people”(ที่มา Thai Summit Group)

เพื่อให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเพื่อสร้างความ พึงพอใจให้แก่ลูกค้า องค์กรใดก็ตาม หากสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพสอดคล้อง กับความ

ต้องการของลูกค้าและมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้มี คุณภาพเหนือความคาดหวังของลูกค้าได้ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ในการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด และมี ผลกำไรสูงสุด

ปัญหาหนึ่งขององค์กรที่พบอยู่ในปัจจุบันพบว่าการแข่งขันทางธุรกิจในตลาดอุตสาหกรรมเดียวกันพบว่ามีผู้แข่งขันเพิ่มมากขึ้นถึงแม้ว่าองค์กรจะมีประสบการณ์ทางด้านนี้มากกว่า 20 ปี ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กรแต่พบว่าการพิจารณาเลือกใช้บริการของลูกค้าจะพิจารณาในด้านราคาเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้ องค์กรจะสามารถแข่งขันทางด้านราคาได้นั้นจะต้องทำให้ต้นทุนในการผลิตลดลงแต่ยังคงรักษาไว้ทางด้านคุณภาพ ทางผู้วิจัยจึงได้คิดถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันต่อไป

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและสินค้าที่มีคุณภาพที่ต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ (ได้แก่ บริษัทเอส.เค.เอ็ม.ฟาสเทนเนอร์(1991) บริษัทA บริษัทB บริษัทC บริษัทD จำกัด) จำนวน 1500 คน (ข้อมูลจากสอบถามจากฝ่าย HR บริษัท ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 1500 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย คือ คือ บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาในองค์กร

2. นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไป นำไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรและประยุกต์ใช้

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory) (พรทิพย์สุดิยะ, 2550, หน้า 5) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation- Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่ม ปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและ

ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้ มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นใจ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัย จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษาสถิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสถิตใจ จิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยรองใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัย บำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยจัด ความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานความมั่นคงใน การทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจาก การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนบ้านญาติ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน 2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจใน การทำงาน ในการทำงานระบบใหม่ได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สำคัญกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้าง แรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงาน ทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพอใจ ต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจใน การทำงานพนักงานก็จะรู้สึกว่าการงานมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ 14 มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)

สรุป ทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน เป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation) (ปิ่นทรารัตน์ , พศกิจเกษม 19, 2561.)

Maslow มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับทั้งในส่วนดีส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขายังเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ Maslow ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วก็ยังคงเรียกร้องความ พึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นเป็นลำดับ

1.ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร

เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพทางร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย

3.ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4.ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับคือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญ กำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้เขียนยกตัวอย่างแนวคิดของนักวิชาการมีดังนี้

ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้คือ

1. **คุณภาพของงาน (Quality)** จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. **ปริมาณ (Quantity)** งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. **เวลา (Time)** คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. **ค่าใช้จ่าย (Cost)** เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกันยายน 2563 โดยการส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ชุดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

5.2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.2 สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics)

5.2.2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test

5.2.2.2 วิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) และทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Square Difference (LSD)

5.2.2.3 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรต้นมีมากกว่า 1 ตัว ทั้งนี้ได้ทำการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลพบว่า Normal Distribution นอกจากนี้ทดสอบค่า Tolerance และ VIF เพื่อพิจารณาหลักการ Multi Collinearity พบว่าค่า $VIF \leq 10$ และ Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงใช้สถิติ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศชาย อายุ 24 – 30 ปี สถานภาพ

สมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด

ในด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุดใน ด้านคุณภาพงาน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงานตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการวิจัยพบว่า

เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากเพศชายจะมีความแข็งแรงความคล่องตัวทุก ๆ รายละเอียด มีความอดทนในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ที่พบว่า พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ สิงหาคม (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวด (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุและประสบการณ์การทำงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายงานกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำเพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน

ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ

โอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร

การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง

ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ของพนักงาน ซึ่งใน การอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านตรวจสอบภายใน ด้านบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการตลาด โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็น มาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมี ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าในการพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือนจะพิจารณาจาก KPI ของงาน แต่เป็นผลการประเมินที่ไม่สามารถวัดความสามารถ ของพนักงานที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มี ปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เกษณรินทร์ งามเลิศ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และถูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า(178 หน้า)

นลพรรณ บุญฤทธิ์ สิงหาคม 2558 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

นางกานดา คามาก 2555 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา

ปัญญาพร จูติพงศ์ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ 2557 การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพ และระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล . วาย.อินดัสตรีส จำกัด

อุมารณ บุญน้ำเพชร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

อักรินทร์ พาพเสวด (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554)ที่พบว่า พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05