

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ซัมมิทโอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด

The Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Production Employees of Summit
Auto Body Industry, Co., Ltd

นิตยา ไชยทองศรี*, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Nittaya chaithongsri*, Suthum Pongsamrang and Ingorn Tanphan

Master of Business Administration Graduate School Kasem Bundit University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด และประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test ,F-test, (One-way ANOVA), Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด ที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พัฒนาความรู้และทักษะในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ ผลงานมีคุณภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสเติบโตในสายงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน พัฒนาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บริหารงานให้มีความยืดหยุ่นเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟัง ปัญหาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเสมอภาค จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อกันทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน สอดคล้องกับสภาวะการดำรงชีพ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, พนักงานฝ่ายผลิต, บริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

Abstract

This study had four major purposes: 1) to study motivation factors that affect work efficiency, 2) to study the level of work performance of employees, 3) to compare work performance of employees classified by personal data, and 4) to find the relationship between motivation factors and work efficiency of production employees of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. and the population used in the study was the production employees of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. by choosing the sample consisted of 400 people and using questionnaire as a research tool. Data were analyzed by using percentage, mean, t-test, f-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

The study revealed that most of the respondents were female, aged between 21-30 years old, earned a bachelor's degree, marital status, received an average monthly income of 10,000-20,000 baht, and have 1-5 years of work experience. The overall picture of the motivation factors of employees was at a very important level. The overall picture of supporting factors of employees was a very important level. The results of the hypothesis testing of personal factors in the age in terms of work duration affected the work efficiency of production employees of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. The overall picture of motivation factors had a relationship with the work efficiency of employees of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. was at a medium level in the same direction. The motivation factors in relation to supervisors, career advancement, supporting factors for the future, policy and administration, job security, and supervising methods of supervisors influenced the operational efficiency of employees of Summit Auto Body Industry Co., Ltd.

Suggestions from the study results were that administrative officers should assign tasks that appropriate to the knowledge and ability of the employees. Develop knowledge and skills in various ways in order to gain expertise in the work performed and work quality. Support and encourage opportunities for growth in the work field to ensure confidence in the work stability. Clearly define the organization structure. Develop effective communication within the organization. Manage the work to be flexible and to streamline operations. The supervisor acts as a good model and listens to problems and gives suggestions on work performance to all employees equally. Organize activities to build relationships with colleagues consistently and continuously in order to create a bond with each other, resulting in love and unity among the group. Set salary rates to suit the position and workload consistent with living conditions. Causing employees to have a good quality of life, resulting in work morale to be effective

Keywords : motivation, production employees, Summit Auto Body Industry, Co., Ltd.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยัง มีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการ ผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจาก แรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะ มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความ สมัยใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจาก แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความ พยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ยอมคาดหวังต่อการ ยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กรเป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆอย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัย ที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการ ทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์กรมี ความพอใจในการทำงานสูง องค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง Passionsiri, K. (2011) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของ พนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความพอใจมีความสุขใน การทำงานก็ส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารของ องค์กรให้ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ Tangchai, P (2011)

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน และมี ปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที้องค์กรควรทำให้ เกิดขึ้น เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ Thomya, K (2010) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว นั้นได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ Panaluck, T (2012)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิต โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทชัมมิต โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทชัมมิต โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

1.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

1.6 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

1.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

1.8 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน

1.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหา สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's alpha coefficient)

2. โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2,3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับ ความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากร ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี. โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับ ความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

1.การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึงค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถาม ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้โดยมีค่า IOC เท่ากับ .89

2.การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 40 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .986

สรุปผลการวิจัย

1.ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คนพบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาทและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

2.ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย=3.70, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =0.79) ด้านลักษณะในงาน(ค่าเฉลี่ย= 3.65, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) ด้านความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย= 3.62, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย= 3.60, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.58, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

3.ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัมมิทโอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัดภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =0.78)ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)ด้านนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย=3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.75) ด้านสถานะอาชีพ(ค่าเฉลี่ย =3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย=3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74)ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย=3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.77) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย=3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.70) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.74)อยู่ในระดับสำคัญมากตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

(ค่าเฉลี่ย = 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87) และ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.03) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) ด้านปริมาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ด้านผลผลิตภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) และด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย = 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

5. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติงานของบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่แตกต่างกัน ส่วน ด้านเพศการศึกษา สถานภาพ รายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานบริษัท ซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในภาพพนักงานฝ่ายผลิตปฏิบัติงานของ บริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของซัมมิท โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	Std.				
	B	Error	Beta	t	P-value
(Constant)	1.54	0.149		10.307	.000
1. ด้านความสำเร็จในงาน	0.082	0.06	0.092	1.36	0.174
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.06	0.059	0.072	1.01	0.313
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.163	0.059	0.192	2.776	.006**
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.113	0.075	0.124	1.519	0.130
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.159	0.053	0.197	3.013	.003**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 5 ปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซัมมิท โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยค่าจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซัมมิท โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

ปัจจัยค่าจูงใจ	Std.				
	B	Error	Beta	t	P-value
(Constant)	0.698	0.126		5.542	0
1. ด้านเงินเดือน	-0.001	0.025	0.002	0.059	0.953
2.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.075	0.038	0.102	1.997	.047*
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.013	0.049	0.016	2.72	0.786
4. ด้านสถานะอาชีพ	0.039	0.051	0.044	0.768	0.443
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.108	0.052	0.127	2.061	.040*
6. ด้านสภาพการทำงาน	0.1	0.052	0.112	1.912	0.057
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.085	0.054	-0.092	1.559	0.12
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.177	0.048	0.119	0.3711	.000*
9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.208	0.048	0.24	4.335	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngarmkert, K. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำกัด พบว่าปัจจัยพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด อยู่ในระดับความสำคัญมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด อยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

ด้านเงินเดือน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน อยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน อยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngarmkert, K. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำกัด พบว่าปัจจัยพบว่าด้านเงินเดือนอยู่ในระดับความสำคัญมาก

ด้านโอกาสที่ได้จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จากการศึกษพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านโอกาสที่ได้จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngarmkert, K. (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำกัด พบว่าปัจจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับความสำคัญมาก

ด้านเวลาจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านเวลาอยู่ในระดับความสำคัญมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านเวลาอยู่ในระดับความสำคัญมาก

ด้านค่าใช้จ่ายจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับความสำคัญมาก Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับความสำคัญมาก

ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จากการศึกษาค้นคว้าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thitipong, P.(2015) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patimeteeporn, D. (2013) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ข้อเสนอแนะ

- 1.ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พัฒนาความรู้และทักษะในรูปแบบต่างๆเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ ผลงานมีคุณภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสเติบโตในสายงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน
- 2.ผู้บริหารควรมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน พัฒนาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บริหารงานให้มีความยืดหยุ่นเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟัง ปัญหาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเสมอภาค
- 3.ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อกันทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ
4. ผู้บริหารควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน สอดคล้องกับภาวะการณ์ดำรงชีพ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- 5.ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ควรมีการ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
- 6.ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

Reference

- Ngarmkert, K. (2016). *Motivation affecting to performance efficiency of staffs in Public Warehouse Organization*. (Master of Business Administration). Bangkok University, Program Graduate School. (in Thai).
- Panaluck, T. (2012). The Efficiency of Administration Management for Chief Community Development Provincial Officers. *The Graduate Research Conference*, 12(1), 155-176. (in Thai).
- Passionsiri, K. (2011). Factors influence on work Efficiency of Officials: Case study at Pathumwan Institute of Technology. *Pathumwan Academic Journal*, 1(1), 35-39. (in Thai).
- Patimeteeporn, D. (2013). *Work Motivation Related to Job Performance Efficiency of Employees in A Private Air Cargo Company in Bangkok Metropolis*. Independent study (Master of Business Administration). University Management Program Srinakharinwirot. (in Thai).
- Tangchai, P. (2011). *Efficiency of staff performance in accordance with Four Iddhipada: A case study of Ampas Industries Company Limited, Samutprakarn province*. (Master Thesis in Buddhist Studies). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai).
- Thitipong, P. (2015). *Motivation which affects the efficiency in operation of the peraonnel towards the construction company: Inter expert construction., Ltd*. (Master of Business Administration). Program Graduate School, Silpakorn University. (in Thai).
- Thomya, K. (2010). *Working motivation of strategy department Banknote manahement group Bank of Thailand Operational* Program Graduate School, Silpakorn University. (in Thai).

ผู้เขียน

นางสาวนิตยา ไชยทองศรี

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
E-mail: kungking1228@hotmail.com

รองศาสตราจารย์สุธรรม พงษ์สำราญ

อาจารย์ที่ปรึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
E-mail: lovema1976@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิงอร ตันพันธ์

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510

E-mail: Ingorn55@hotmail.com