

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

The factors affecting to the employees' work efficiency of the
Single Point Parts (Thailand) Public Company Limited

สุมาลี กฤษณโสภา^{1*} และ ลัดดาวัลย์ สำราญ¹
Sumalee Kritsanasopa^{1*} and Laddawan Someraan¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจำนวน 262 คน โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยปัจจัย ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ผลการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่าปัจจัยปัจจัย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ได้ร้อยละ 66.90 อีกทั้งปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยปัจจัย

Abstract

The purpose of this research is to study the factors affecting the employees' work efficiency at the Single Point Parts (Thailand) Public Company Limited. The sample group of this study was 262 employees and the questionnaires were used as a data collecting tool. The statistics used in data analysis were as follows: descriptive statistics, quantitative statistics were used for the mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) as well as for multiple regression analysis.

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 13000

¹ Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand 13000

* Corresponding author. E-mail: jung_2012@yahoo.co.th

The study results found that considering the level of opinion towards the motivational factors, support factors and work efficiency was at a high level. In addition, the hypothesis test revealed that the aspects of respect, responsibility and job advancement affected the employees' work efficiency, which can be predicted at 66.90%. Moreover, the support factors namely the governance, policy and administration, job security, colleague relationships and compensation influenced on the work efficiency forecasted at 62.00% with statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: work efficiency, support factor, motivational factor

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจในประเทศ และภาวะเศรษฐกิจโลก มีการขยายตัว และมีการแข่งขันกันสูงมาก โดยในปี 2558 ได้มีการจัดทำเขตการค้าเสรีอาเซียนและจากแนวโน้มตัวเลขการส่งออกของประเทศไทย ในปี 2559 จะปรับตัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2558 (รัตพร, 2554) โดยมีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจโลกกำลังฟื้นตัว ซึ่งส่งผลให้อุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่ดีขึ้น รวมถึงกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ปรับตัวดีขึ้นตามโดยอุตสาหกรรมการผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (electronic component) มีอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด โดยส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ มีการจ้างงานและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2559)

จากสรุปสถิติปี 2556 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม แบ่งตามภูมิภาค 5 ภาค ได้แก่ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง โดยภาคกลางเป็นภาคที่มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมที่มูลค่า 436,952 ล้านบาท และมีจำนวนคนงานมาก

ถึง 235,767 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) ซึ่งรายได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาการผลิตอุตสาหกรรม ร้อยละ 67.70 อันดับสอง ได้แก่ สาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมฯ ร้อยละ 10.0 อันดับสาม ได้แก่ สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 5.0 โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแบบ (top down approach) ปี 2556 รายได้ต่อคน จำนวนเงิน 422,421 บาทต่อปีต่อคน ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 376,571 ล้านบาท และเป็นอันดับที่ 2 ของภาคกลาง รองจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งการลงทุนภาคอุตสาหกรรมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พื้นที่ทั้งหมด 11,000 ไร่ ประเภทโรงงานที่มีการลงทุนสูงสุด 5 อันดับ โดยอันดับแรก คือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีมากถึง 218 โรงงาน มีเงินลงทุน 170,278.42 ล้านบาท (สำนักงานสรรพสามิตพระนครศรีอยุธยา 2, 2558)

บริษัท ซิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีการลงทุนสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีทุนจดทะเบียน 232.005

ด้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2558) เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ทางบริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงได้มีการประกาศนโยบายคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างจริงจัง บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ เพื่อผลิตชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอากาศยาน และอื่นๆ ให้สอดคล้องตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสินค้า รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สินค้ามีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดปลอดภัย มีการส่งมอบตรงเวลา ลดงานส่งคืนจากลูกค้าและลดความสูญเสียในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), 2559) หากบริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในระยะยาว เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปปรับปรุง พัฒนาองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพถ้าพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมจะส่งผลทำให้ผลงานของบริษัทนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วยซึ่งความรู้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้หาก

บุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างการผลักดันชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความสำคัญของพนักงานที่บริษัทต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหาร พัฒนา และปรับปรุงศักยภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยตรงตามเป้าหมายขององค์กร ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและระดับสากล

ตัวแปรอิสระ ในการวิจัยประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

วิธีการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน จำนวน 774 คน (ข้อมูล ณ 16 ธันวาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 264 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้
ทั้งสิ้น 774 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{774}{1 + (774) (0.05)^2} \\ &= 263.71 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา คือ การแปลความหมายและอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงปริมาณในค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ

(percentage) การค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 262 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.24 และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จำนวน 2 ชุด คิดเป็นร้อยละ 0.76

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ชิงเกิ้ล ฟอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)มาทำการวิเคราะห์แปลผลโดยใช้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ได้ผลการศึกษา ดัง (Table 1)

จาก (Table 1) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 262 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปฏิบัติการ (operator) จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80

จาก (Table 2) พบว่าปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) อันดับที่ 2 คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) และ อันดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.18) ตามลำดับ

จาก (Table 3) พบว่าปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.50) อันดับที่ 2 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) อันดับที่ 3 คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) อันดับที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.68) อันดับที่ 5 คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) และอันดับที่ 6 คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

จาก (Table 4) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) อันดับที่ 2 คือ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) อันดับที่ 3 คือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และ อันดับสุดท้ายคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายก่อนการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.80)

Table 1 The results of personal data analysis.

personal data	number (people)	percentage
1. gender		
male	123	46.90
female	139	53.10
total	262	100.00
2. age		
under 25 year	57	21.80
25 - 35 year	118	45.00
36 - 45 year	72	27.50
over 45 year	15	5.70
total	262	100.00
3. level of education		
secondary school	34	13.00
vocation or equal	47	17.90
high vocational or equal	52	19.80
bachelor degree	123	46.90
post graduate	6	2.30
total	262	100.00
4. duration of work		
lower than 1 year	15	5.70
1 - 4 year	93	35.50
5 - 10 years	94	35.90
more than 10 years	60	22.90
total	262	100.00
5. position		
supervisor	108	41.20
operation officer	154	58.80
total	262	100.00

Table 2 The motivational factors mean and standard deviation.

(n = 262)

motivational factors	$\bar{x}$	S.D.	level of opinion	ranking
1. acceptance	3.90	0.78	high	2
2. responsibility	4.07	0.59	high	1
3. job advancement	3.38	1.18	moderate	3
Total	3.85	0.73	high	

Table 3 The Support Factors Mean and Standard Deviation.

(n = 262)

support factors	$\bar{x}$	S.D.	level of opinion	ranking
1. governance	4.20	0.58	highest	2
2. policy and administration	3.77	0.67	high	5
3. work atmosphere	4.23	0.50	highest	1
4. job security	4.16	0.56	high	3
5. colleague relationship	3.88	0.68	high	4
6. compensation	3.75	0.68	high	6
total	4.00	0.49	high	

Table 4 The work efficiency mean and standard deviation.

(n = 262)

work efficiency	$\bar{x}$	S.D.	level of opinion	ranking
1. always set goals before work	3.98	0.80	high	10
2. always set plan before work to reduce error	4.03	0.77	high	9
3. seek more knowledge to increase productivity	4.04	0.76	high	8
4. listen to feedback or suggestions from others	4.16	0.65	high	5
5. always analyze the information received to obtain the most accurate information	4.09	0.70	high	6
6. develop a way to work consistently	4.09	0.69	high	7
7. always comply with company regulations	4.33	0.60	highest	2
8. work on time	4.35	0.60	highest	1
9. successful assignments with quality	4.25	0.61	highest	3
10. always consider the value of using resources in the workplace	4.24	0.71	highest	4
total	4.16	0.56	high	

Hypothesis test result

Table 5 The results of the motivation factors analysis that affect the work efficiency of employees.

	work efficiency			
	coefficient regression (β)	S.D.	t	p – value
constant (a) motivational factors	-7.820	0.360	0.000	1.000
acceptance	0.671	0.060	11.185**	0.000
responsibility	-0.135	0.050	-2.704**	0.007
job advancement	0.274	0.063	4.332**	0.000
R = 0.818, R square = 0.669, adjust R square = 0.666, Std. error of estimate = 0.578, F = 174.198				

** statistical significance at 0.01.

Table 6 The presentation of the support factors that affect the work efficiency of employees.

	work efficiency			
	coefficient regression (β)	S.D.	t	p – value
constant (a) support factors	0.891	0.205	4.349	0.000
governance	0.169	0.053	3.197**	0.002
policy and administration	0.190	0.048	3.930**	0.000
work condition	-0.075	0.057	-1.315	0.190
job security	0.250	0.058	4.300**	0.000
colleague relationship	0.279	0.050	5.606**	0.000
compensation	0.010	0.049	0.201	0.841

R = 0.787, R square = 0.620, adjust R square = 0.611, Std. error of estimate = 0.353, F = 69.261

** statistical significance at 0.01.

จาก (Table 5) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ

ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่าสถิติ F เท่ากับ 174.19 จากการพิจารณาค่า R square เท่ากับ 0.669 ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 66.90 พิจารณาจากค่า adjusted R square เท่ากับ

0.666 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.60 และพิจารณาค่า Std. error of the estimate เท่ากับ 0.578 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานได้ร้อยละ 57.80

จาก (Table 6) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่าสถิติ F เท่ากับ 69.261 และจากการพิจารณาค่า R Square เท่ากับ 0.620 ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยค่าจ้างในการทำงานได้ร้อยละ 62.00 เมื่อพิจารณาจากค่า adjusted R square เท่ากับ 0.611 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.10 และนอกจากนี้พิจารณาจากค่า Std. error of the estimate เท่ากับ 0.353 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานร้อยละ 35.30

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ ชูตมาภา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากบริษัทมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จนได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหน่วยงานภายนอก และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานของบริษัท จึงส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญแข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยท์ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงาน สภาพแวดล้อม สถานที่ในการทำงานที่

เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความเป็นกันเอง มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีความยุติธรรม และเสมอภาค ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่ชัดเจน ค่าตอบแทนที่จ่ายตรงเวลา จึงทำให้พนักงานมีความพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติยา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจาก บริษัทมีนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานในการปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบที่ดี งานที่มอบหมายมีความชัดเจนเหมาะสมกับพนักงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ในการทำงานอย่างคุ้มค่า รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง มีการพัฒนาวิธีการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ และกำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายก่อนการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของชูเกียรติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้คงมีสาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจที่พนักงานได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมอบรม ทำให้มีความรู้ความสามารถและนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ และด้านการยอมรับนับถือ ในการสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากหน่วยงานภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ สุพชยาณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการในด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม ด้านนโยบายและการบริหาร คือ นโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้านสภาพการทำงาน คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม บรรยากาศมีความเป็นกันเอง ด้านความมั่นคงในงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง พนักงานมีความพอใจเงื่อนไขสัญญา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

หากพนักงานได้รับปัจจัยเหล่านี้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสามารถนำแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ด้านความก้าวหน้า บริษัทควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนา เช่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก จัดงบประมาณให้พนักงานได้มีโอกาสไปอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น
2. ด้านการยอมรับนับถือ บริษัทควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ
3. ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรมีการแลกเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ สลับสับเปลี่ยนงานกันภายในหน่วยงาน และสามารถทำงานแทนกัน

ได้หากมีพนักงานในแผนกไม่มาปฏิบัติงาน เพื่อลดความเบื่อหน่ายจากหน้าที่เดิมๆ

ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดกิจกรรมภายในบริษัท เช่น การแข่งขัน กีฬาประจำปี กิจกรรม 5 ส สงสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคี มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ซึ่งบริษัทจะได้รับประโยชน์สูงสุด

2. ด้านความมั่นคงในงานบริษัทจะต้องมีความชัดเจนในสัญญาจ้าง มีความยุติธรรมในการ โทษพนักงานทุกระดับหากกระทำความผิด ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นใจไม่เกิดความระแวง

3. ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท ควรจัดระบบการบริหารงานให้มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง และสื่อสารให้พนักงานเกิดความรู้จักความเข้าใจ

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ หรือให้การช่วยเหลือ ตลอดจนเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปัญหา และมีการประเมินผลงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านความปลอดภัย ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านความสุขในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานบริษัทในเครือหรือกลุ่มบริษัทที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ผลจากการเปรียบเทียบที่ได้ อาจมีความแตกต่าง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และพนักงานทุกท่านของบริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2559. สรุปโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <https://www.diw.go.th> (10 มิถุนายน 2559).
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2558. คลังข้อมูลธุรกิจ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.dbd.go.th> (19 พฤศจิกายน 2558).
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. 2556. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชุติภา จีประสิทธิ์. 2555. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูเกียรติ อี่ยมพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). 2559. ภาพรวมการประกอบธุรกิจ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.spp.co.th/sppth/index.php/ssppcontactth> (10 มิถุนายน 2559).
- เพ็ญแข แสงวงศ์. 2557. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็นเตอร์พอยต์ สอสรพทอติ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัตพร เต๊ะจ๊ะ. 2554. ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพชาณัฏ ทิมถาวร. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสรรพสามิตพระนครศรีอยุธยา 2. 2558. ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <https://www.excise.go.th> (21 ตุลาคม 2558).
- Yamane, T. 1973. Statistics: An introductory analysis. 3rd ed. Harper and Row, New York.