

The Factors Affecting Work Performance of Product Consultants in Captain Coating Company Limited

Chaiwat Wutthiruethaiphong^{1*} Nalinchat Tharasiririraphat² and Chomkhwan Suphasirikitcharoen²

¹ Student, Master of Business Administration Program, Thonburi University, Thailand

² Lecture, Major Business Administration, Faculty of Business Administration, Thonburi University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: hasanattaqwa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to study (1) work motivation factors and work performance of product consultants in Captain Coating Company Limited, and (2) the impact of work motivation factors on the work performance of product consultants. This study employs a quantitative research methodology using a structured questionnaire to collect data from a sample of 207 product consultants selected through purposive sampling. The data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis). The findings indicate that overall work motivation was rated at a high level. Among the motivation factors, the highest-rated aspect was occupational status, followed by personal wellbeing, management, job security, coworker relationships, nature of work, policies and administration, work environment, work success, responsibility, respect, salary and benefits, career advancement, and future advancement opportunities, respectively. The regression analysis revealed that four key motivation factors significantly influenced work performance at a 0.05 statistical significance level: work success, responsibility, personal well-being, and management. The results suggest that improving these factors can enhance employee performance, leading to better organizational outcomes. This study provides insights for management to develop effective HR policies to sustain and enhance employee motivation and productivity in the sales sector.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Work Satisfaction

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

ชัยวัฒน์ วุฒิฤทัยพงศ์^{1*} นลินฉัตร ธราสิริวิรัตน์² และ จอมขวัญ ศุภศิริกิจเจริญ²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี ประเทศไทย

² อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: hasanattaqwa@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด และ (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายขายสายงานร้านค้าทั่วไป จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ผลการศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนานโยบายด้านการจัดการแรงจูงใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมสี

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

บริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายสีทาอาคาร เป็นธุรกิจหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจไทยที่มีอัตราการเติบโตต่ำ โดยปี พ.ศ. 2566 เศรษฐกิจไทย GDP เติบโตเพียงร้อยละ 1.9 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567, ออนไลน์) และ เฉพาะสาขาก่อสร้างจากการรายงานภาวะเศรษฐกิจผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ GDP ไตรมาสที่ 2 สาขาก่อสร้าง ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2567 ลดลงร้อยละ 17.3 และไตรมาสที่ 2 ลดลงร้อยละ 5.5 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) สถานการณ์ตลาดที่อยู่อาศัยไตรมาสที่ 1/2567 ยอดขายตลาดที่อยู่อาศัยภาพรวมลดลงร้อยละ 26.6 หน่วยขายอาคารชุดลดลงร้อยละ 29 และบ้านจัดสรรลดลงร้อยละ 16 (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์, 2567) กอร์ปกับหนี้ครัวเรือนสูงถึงร้อยละ 90 ของ GDP และดอกเบี้ยมีอัตราที่สูงทำให้กำลังซื้อผู้บริโภคลดลง และธนาคารมีความระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อสู่บ้านลดลง ทั้งนี้ภาครัฐก็ได้มีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภาคอสังหาริมทรัพย์โดยการลดค่าธรรมเนียมการโอนจากร้อยละ 0.3 เป็นร้อยละ 0.01 ถึงสิ้นปี พ.ศ. 2567 และธนาคารแห่งประเทศไทยมีมาตรการผ่อนคลายการกำหนดเพดานสินเชื่อ (LTV) ด้วยเช่นกัน ปัจจุบันดัชนีรวมตลาดอสังหาริมทรัพย์ (หมวดที่อยู่อาศัย) ประเทศไทยในไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2567 มีดัชนีเท่ากับ 78.80 ปรับตัวลดลงร้อยละ 2.8 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และลดลงร้อยละ -15.4 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีก่อน (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมภาค

อสังหาริมทรัพย์ไทย และสินค้าเกี่ยวข้องกัน เช่น วัสดุก่อสร้าง ปูน สี กระเบื้อง และสุขภัณฑ์ อีกทั้งยังคงเผชิญกับการแข่งขันจากคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน จากข้อมูลรายได้ผู้ประกอบการผลิตและจำหน่ายสีทาบ้าน ปี พ.ศ. 2565 บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้แบรนด์สินค้า TOA การเติบโตเหนือคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีส่วนแบ่งการตลาดมากที่สุด มีรายได้มูลค่า 17,982 ล้านบาท จำกัด บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีรายได้มูลค่า 6,158 ล้านบาท บริษัท อีคโชน โนเบล เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด 6,078 ล้านบาท บริษัท เบเยอร์ จำกัด 5,082 ล้านบาท บริษัท โจตัน ไทย จำกัด 3,620 ล้านบาท บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด 1,496 ล้านบาท และบริษัท สีเคลต้า จำกัด (มหาชน) 1,010 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567)

บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด จำหน่ายและผลิตสี จดทะเบียนจัดตั้ง เมษายน พ.ศ.2519 ชื่อ บริษัท สีกัปตัน จำกัด ภายใต้แบรนด์สินค้า Captain และปี พ.ศ. 2553 เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ภายใต้การบริหารงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผลการดำเนินงานของบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563-2566 มีรายได้ที่เติบโตขึ้น โดย ปีพ.ศ.2562 มีมูลค่า 1,403,244,927 ล้านบาท ปี พ.ศ.2563 มีมูลค่า 1,367,037,713 ล้านบาท ปีพ.ศ.2564 มีมูลค่า 1,378,047,923 ปีพ.ศ.2565 มีมูลค่า 1,462,648,291 ล้านบาท และปีพ.ศ.2566 และ มีมูลค่า 1,495,648,395 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) และการจำหน่ายสีของบริษัทกัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด เป็นลักษณะมีตัวแทนพนักงานขาย (Product Consultant) ไปประจำห้าง และร้านค้า ตามสาขาต่าง ๆ กระจายเข้าถึงกลุ่มลูกค้าในแต่ละพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการนำเสนอสินค้าสู่ลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจในสินค้า สร้างยอดขายและรายได้ให้กับบริษัท มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลสินค้ากับลูกค้าโดยตรง จัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดต่าง ๆ สะท้อนเสียงความคิดเห็นของลูกค้าหรือความนิยมของสินค้าต่าง ๆ ให้บริษัททราบ พร้อมทั้งดูแลลูกค้าหลังการขาย เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และสร้างโอกาสในการขายในอนาคต ภาพลักษณ์ของพนักงานขายจึงสะท้อนภาพลักษณ์ของบริษัท ดังนั้นพนักงานฝ่ายขายถือได้ว่าเป็นสายงานหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างยอดขาย และความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด (บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด, 2567)

ทั้งนี้บุคลากรถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรที่สำคัญ เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และการที่บริษัทจะประสบความสำเร็จนั้นต้องมาจากประสิทธิภาพของพนักงาน การที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดี กักบงค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยอาศัยการผลักดันขององค์กรให้มีความร่วมมือกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ละบริษัทจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมตามลักษณะของธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (รุสมิ มานะ, หทัยกานต์ กุลวชิรารวรรณ์ และจุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์, 2566) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานยอมส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้แรงจูงใจเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือแรงผลักดันในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภร เสรีรัตน์, 2560) เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์กรและพนักงานก็ได้ผลตอบแทนด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเกิดความผูกพันกับงานและองค์กร และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และไม่ชอบงาน (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., 1959) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

จากที่ได้กล่าวมาในตอนต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

ของบริษัท เพราะพนักงานขายเป็นหัวใจสำคัญมีบทบาทในการสร้างรายได้ และความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นธุรกิจจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ควรจะให้มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรระยะยาว และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอผู้บริหาร และสามารถนำไปวางแผนพัฒนาฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และสร้างยอดขายให้เติบโตเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 207 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขายของบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด สายงานร้านค้าทั่วไป โดยเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีพนักงานขายสายงานร้านค้าจำนวน 207 คน จากทั้งหมด 6 ภูมิภาค (ข้อมูลบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด โดยสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และภูมิภาคที่รับผิดชอบ มีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยมีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ดังนี้

คะแนน	5	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนน	3	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนั้น จากการทดลอง (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง หรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วย Reliability Analysis เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา เท่ากับ 0.986 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับได้ (Cronbach Lee Joseph, 1984)

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด จำนวน 207 ราย โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม ออนไลน์และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน 2567 หลังจากนั้นนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาลงรหัส ตัวเลขสำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด และทฤษฎี จากหนังสือ บทความวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และอ้างอิงในการเขียนสรุปผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

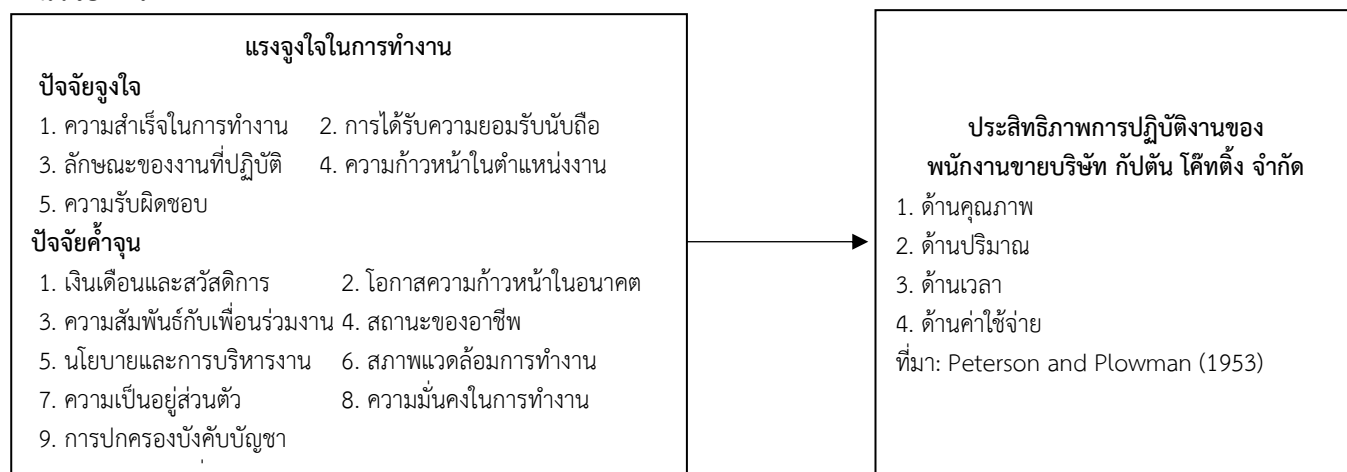
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) จึงกำหนดกรอบ งานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.93	0.56	มาก	9
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.83	0.51	มาก	11
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.54	มาก	6
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.81	0.59	มาก	12
ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.56	มาก	10
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.81	0.64	มาก	13
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	3.68	0.65	มาก	14
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.61	มาก	5
ด้านสถานะของอาชีพ	4.25	0.60	มากที่สุด	1
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.02	0.62	มาก	7
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.00	0.62	มาก	8
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.18	0.58	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.64	มาก	4
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.65	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านคุณภาพ	4.13	0.58	มาก	2
ด้านปริมาณ	3.92	0.57	มาก	4
ด้านเวลา	4.14	0.60	มาก	1
ด้านค่าใช้จ่าย	4.09	0.56	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับ

ความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปริมาณ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.272	0.171		1.587	0.114
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.161	0.050	20.173	3.213	0.002*
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	-0.050	0.056	11-0.049	-0.903	0.368
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.051	0.061	100.053	0.850	0.397
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.053	0.061	80.059	0.868	0.386
ด้านความรับผิดชอบ	0.117	0.057	40.125	2.040	0.043*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-0.075	0.048	6-0.092	-1.585	0.115
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	-0.022	0.055	13-0.028	-0.408	0.684
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.088	0.056	50.102	1.560	0.120
ด้านสถานะของอาชีพ	0.122	0.068	30.139	1.806	0.072
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.035	0.061	120.041	0.567	0.572
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.010	0.057	14-0.012	-0.184	0.854
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.283	0.065	10.314	4.348	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.059	0.064	70.071	0.924	0.357
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.111	0.055	40.138	2.034	0.043*

R = 0.869, R Square = 0.756, Adjusted R square = 0.738, F = 42.495

หมายเหตุ: Sig. = 0.000* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (P-value = 0.000) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (P-value = 0.002) ด้านความรับผิดชอบ (P-value = 0.043) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (P-value = 0.043) ในขณะที่ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 10 ด้าน ได้แก่ การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\beta = 0.314$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.173$) การปกครองบังคับบัญชา ($\beta = 0.138$) และความรับผิดชอบ ($\beta = 0.125$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด คิดเป็นร้อยละ 75.60 (R square = 0.756) ที่เหลืออีกร้อยละ 24.40 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ดำเนินธุรกิจในสายผลิตภัณฑ์เฉพาะทาง ต้องพึ่งพาความรู้ความเข้าใจในสินค้า และการนำเสนออย่างมืออาชีพ แรงจูงใจช่วยให้พนักงานพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น อีกทั้งพนักงานชายที่มีแรงจูงใจและพลังในการทำงานสูง มักสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า ส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความไว้วางใจในบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ช่วยให้บริษัทเป็นที่จดจำในทางบวกในตลาดอีกทั้ง พนักงานการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การดูแลด้านสวัสดิการ และการได้รับการยอมรับในผลงาน ช่วยให้พนักงานชายรู้สึกว่าเป็นที่ให้ความสำคัญกับพวกเขา ทำให้เกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและแนวคิดของ อิติ เฟงพิโรจ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำออกมา หรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความพึงพอใจในการกระทำหรือพฤติกรรมนั้น ๆ และแรงจูงใจภายนอกเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น หรือเพื่อรางวัล และผลตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวรรณ ชาจันโท (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ตัวแปรอีก 10 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การจัดการเวลาให้สมดุลระหว่างงานและครอบครัว หรือการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากบริษัท ความกังวลในชีวิตส่วนตัวจะลดลง และพนักงานสามารถมุ่งเน้นไปที่การทำงานได้ดีขึ้น และหากพนักงานมองว่าการทำงานสามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตส่วนตัว เช่น การมีรายได้ที่มั่นคงเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว หรือการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า พนักงานจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลา หลาบคำ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายและบทบาทของพนักงานอย่างชัดเจนช่วยให้พนักงานชายเข้าใจหน้าที่และทิศทางการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น ความชัดเจนนี้ช่วยลดความสับสน เพิ่มความมั่นใจ และผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลา หลาบคำ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานชายที่มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบจะให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของกระบวนการขาย ตั้งแต่การค้นหา ลูกค้า การนำเสนอสินค้า ไปจนถึงการติดตามผลหลังการขาย การใส่ใจในรายละเอียดเช่นนี้ช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งความรับผิดชอบกระตุ้นให้พนักงานขายบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจะวางแผนการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเพิ่มยอดขาย การขยายฐานลูกค้า หรือการส่งมอบงานตามกำหนด ซึ่งช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ผู้วิจัยต้ององค์ความรู้ใหม่ในการวิจัยครั้งนี้คือ ด้านความเป็นอยู่เป็นความสำคัญหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายสายงานร้านค้าทั่วไป ของบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานขายสายงานนี้ต้องไปประจำตามร้านค้าทั่วไปซึ่งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ กระจายไปตามอำเภอต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทาง หรือบางคนต้องย้ายหรือเช่าที่อยู่อาศัยเพื่อทำงานประจำร้านค้านั้น ๆ ความรู้ที่ได้ในครั้งนี้ผู้บริหาร บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ควรให้ความสำคัญมุ่งเน้นความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงานขายสายงานร้านค้าทั่วไปโดยกำหนดพื้นที่ งานที่รับผิดชอบ ให้มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และครอบครัวให้น้อยที่สุดเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและทำงานให้กัปตันได้ในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด พบว่าระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ทางบริษัทควรมีการพัฒนากระบวนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายในบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ และมีการปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ควรมีการจัดพื้นที่ในการประชุม ปรึกษาทีมงาน สามารถเข้ามาทำธุรกรรมในบริษัทได้ และมีการแบ่งพื้นที่สายงานมีสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน และควรมีการมอบโอกาสในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ได้แสดงศักยภาพและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ร่วมวางแผน และปรับปรุงงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมากที่สุด

1.2 ทางบริษัทควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถบรรลุเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับจากบริษัท ยกย่อง ชมเชย และส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถปฏิบัติงานดีเด่น และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ และความถนัดของพนักงาน อีกทั้งให้อิสระในการทำงานของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือ การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายระหว่างบริษัท เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละบริษัท เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาแก้ไขปัญหาก็ตรงจุดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงกลุ่มพนักงานบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัดเพียงเท่านั้น จึงทำให้ผลการวิจัยมีข้อจำกัดทางด้านข้อมูลที่ได้รับ ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงกลุ่มพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างและปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาก็ตรงจุดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). *บริษัท กัปตันโค้ทติ้ง จำกัด*. สืบค้นจาก https://datawarehouse.dbd.go.th/company/profile/lvUCh_GZ1to-oEcqm6slspEuJzkkG82aDnWlQPpxLYGSwb4cCnZC9ljihl33slP.
- บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด. (2567). *ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด*. สืบค้นจาก <https://www.captaincoating.com/>.
- มลิวรรณ ชาจันโท, กิตติมา จึงสุวดี และ นลินี ทองประเสริฐ (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 10(2), 215-230.
- รุสมิ มานะ, หทัยกานต์ กุลวชิรารวรรณ์ และ จุฑาทิพย์ สีลาธนาพิพัฒน์.(2566). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตสำนักปฏิบัติการที่ 1 ตะวันตก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์*, 10(1), 134-157.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่: (Marketing Management) ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิวา หลาบคำ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โคมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์).
- ศูนย์ข้อมูลส่งเสริมทรัพย์สิน. (2567). *สถานการณ์ตลาดที่อยู่อาศัยไตรมาสที่ 1/2567*. สืบค้นจาก <https://www.reic.or.th/Activities/PressRelease/225>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ GDP ไตรมาสที่ 2/2567*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5176&filename=qgdppage.
- อติดี เฟงพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: Jonh Wiley and Sons.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.