

The Motivation Affecting The Performance of Employees in The Electronics Component Production Line: A Case Study of AGC Micro Glass (Thailand) Co., Ltd.

Rathapong Wongsettee^{1*} Nalinchat Tharasiriraphat² and Fawikorn Inluang²

¹ Master of Business Administration, Thonburi University, Lamphun Campus, Thailand

² Program in Management, Faculty of Business Administration, Thonburi University, Lamphun Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: rathapong17@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to (1) study the level of motivation and performance of employees in the electronic component production line: a case study of AGC Micro Glass (Thailand) Co., Ltd. (2) compare the performance of employees in the electronic component production line, categorized by personal factors, and (3) study the motivational factors affecting the performance of employees in the electronic component production line. The population in this study comprised 472 employees working in the front-end production department of AGC Micro Glass (Thailand) Co., Ltd. This study used a questionnaire as the research instrument. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (One-Way ANOVA and multiple regression analysis) were used for data analysis. The study found that 1) the level of motivation and performance of employees in the electronic component production line is high. 2) personal factors such as length of service in the company, position, income, and department affect the performance of employees differently. 3) motivational factors that significantly influence the performance of employees in the electronic component production line include achievement in work, recognition, nature of the job, career advancement, responsibility, relationships with colleagues, personal living conditions, job security, and leadership style. These findings are statistically significant.

Keywords: Motivation for Work, Work Performance, Motivating Factors, Hygiene Factors

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

รัฐพงศ์ วงศ์เศรษฐี^{1*} นลินฉัตร ธราสิริวิภัทร² และ พาวีกร อินหลวง²

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี วิทยาเขตลำพูน ประเทศไทย

² สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี วิทยาเขตลำพูน ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: rathapong17@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษา และ (3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตในแผนกการผลิตส่วนหน้าของบริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 472 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-TEST (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานในบริษัท ตำแหน่ง รายได้ และส่วนงานของพนักงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยสุขอนามัย

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการในทุกองค์การ เพราะทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารที่ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ คน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริหารจัดการ โดยยุคก่อนที่จะมีการบริหารจัดการบุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียง “แรงงาน” ซึ่งเป็นแค่หนึ่งปัจจัยในการผลิตเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็น “ทรัพยากร” ที่มีคุณค่าและความสำคัญขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือชุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์การเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (HREX.asia, 2563) นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณสมบัติสำคัญคือความสามารถที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความยินดีอย่างเต็มความสามารถ และอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แค่เป็นผู้ที่สามารถทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้พนักงานในความควบคุมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์การ (ชญาธิษฐ์ เตชะ, 2561) ความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การอย่างยิ่ง เพราะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้หลายองค์การยังไม่

สามารถไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ สาเหตุหนึ่งที่สำคัญมาจากพนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดข้อบกพร่องหรือของเสียจากการผลิต (ศิริประภา ภาคิธรธ, 2562) หากองค์กรได้มีการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงานแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และได้รับงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่ได้เปรียบและเหนือคู่แข่งได้ (ฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์, 2562)

ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภูมิภาคมานานกว่า 40 ปี ทำให้มีความโดดเด่นในด้านบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านอิเล็กทรอนิกส์ ชั่วพยายเซนที่ครบวงจร อีกทั้งบุคลากรยังผ่านประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทระดับโลกที่มีฐานการผลิตในประเทศ จึงมีศักยภาพที่จะต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมต้นน้ำอื่น ๆ รวมถึงการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ทำให้ผู้ผลิตอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากตัดสินใจเลือกประเทศไทยเป็นฐานการผลิตหลักเพื่อส่งออกไปยังตลาดโลก นอกจากนี้ความโดดเด่นในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ระบบไฟฟ้าที่มีความเสถียร และพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมรองรับการลงทุนได้อีกมาก ก็เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเข้ามาลงทุนของผู้ผลิตอิเล็กทรอนิกส์เช่นกัน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2566) ปัจจุบันนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีจำนวน 67 แห่ง ใน 16 จังหวัดทั่วประเทศ (The Nation, 2023) และจังหวัดลำพูนเป็นอีกหนึ่งจังหวัดในประเทศไทย ที่เป็นฐานการผลิตสำคัญอีกแห่งที่นักลงทุนเข้ามาลงทุนก่อตั้งบริษัทในการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญ 2 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทโธพัฒน์ จังหวัดลำพูน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2567) ซึ่งบริหารจัดการโดย บริษัท สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีจำนวนโรงงานผลิตทั้งหมด 52 แห่ง โดยโรงงานที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วน มากกว่า 20 บริษัท (สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง, 2567)

บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทโธพัฒน์ จังหวัดลำพูน มีโรงงานผลิตทั้งหมด 6 แห่ง และพนักงานมากกว่า 3,500 คน โดยมุ่งผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภทต้นน้ำ ซึ่งเป็นชิ้นส่วนแรกที่ส่งต่อไปยังอุตสาหกรรมกลางน้ำเพื่อประกอบในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทคือกระจกกรองแสง (Glass Filter) ซึ่งมีความต้องการสูงในตลาดโทรศัพท์มือถือ เนื่องจากการเติบโตของอุตสาหกรรมและการเพิ่มจำนวนกล้องในโทรศัพท์มือถือ อย่างไรก็ตาม บริษัทเผชิญแรงกดดันด้านราคาจากคู่แข่งที่มีราคาขายต่ำกว่า และหากคู่แข่งปรับปรุงคุณภาพได้ บริษัทอาจได้รับผลกระทบทางธุรกิจ การผลิตกระจกกรองแสงใช้เครื่องจักรกึ่งอัตโนมัติร่วมกับพนักงาน แต่ยังพบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงาน เช่น ขาดทักษะเฉพาะและความชำนาญในการทำงาน รวมถึงการเร่งรีบในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดงานเสียถึงร้อยละ 0.13 ของข้อบกพร่องทั้งหมดในการผลิต และยังส่งผลต่อปริมาณและเวลาการส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้ลูกค้า ทำให้บริษัทมีความเสียเปรียบด้านราคาขายสินค้าจากการผลิตที่สูงขึ้นจากของเสีย (บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด, 2567) วิธีการลดต้นทุนให้แก่ธุรกิจที่สำคัญคือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้ปริมาณของงานและคุณภาพของงานเพิ่มสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถควบคุมต้นทุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้ (ภาณุวัตร นิวันติ, 2565) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยมาจากแรงจูงใจของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจคือ จะต้องรู้จักวิธีการจูงใจ (ชญาธิษฐ์ เตชะ, 2561) ไม่ง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องมีความคู่กับการปฏิบัติงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระบบโดยเน้นข้อมูลเชิงปริมาณและตัวเลข ใช้เทคนิคทางสถิติและการคำนวณในการวัด วิเคราะห์ และตีความปรากฏการณ์เพื่อค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ และแนวโน้ม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานสายการผลิต ของบริษัทกรณีศึกษาใน บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ระดับปฏิบัติการในแผนกการผลิตส่วนหน้า ซึ่งได้รับการอนุมัติในการทำการศึกษาวิจัย โดยผ่านการอนุมัติลงนามในหนังสือขออนุญาตทำการศึกษาวิจัย (ฉบับที่ 001/2567) และหนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล (ฉบับที่ 002/2567) ของมหาวิทยาลัยธนบุรี จากผู้บริหารระดับผู้จัดการอาวุโสในบริษัทกรณีศึกษา ลงนามเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2567 ซึ่งมีประชากร จำนวนทั้งสิ้น 472 คน จาก 4 ส่วนงาน (ข้อมูลจากบริษัทกรณีศึกษา ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2567) โดยแจกแจงตามส่วนงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนงาน	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกการผลิตส่วนหน้า				
	ประชากร (คน)	หัวหน้ากลุ่ม (คน)	หัวหน้าไลน์ (คน)	พนักงานประจำ (คน)	พนักงานอัตราจ้าง (คน)
ส่วนงานตัด	72	3	9	55	5
ส่วนงานขัดหยาบ	145	4	12	109	20
ส่วนงานขัดละเอียด	173	3	21	126	23
ส่วนงานล้างและตรวจ	82	3	9	59	11
รวม	472	13	51	349	59

ที่มา: บริษัทกรณีศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ตำแหน่ง รายได้ และส่วนงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนาขึ้น ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick K. Herzberg ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีความสอดคล้องกับประเภทของแรงจูงใจ และมีความแตกต่างกันใน 2 ด้านเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านแรกเป็นแรงจูงใจประเภทแรงจูงใจภายนอก เป็นได้ทั้งสาเหตุ และการป้องกันเกี่ยวกับความไม่พอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านเป็นปัจจัย ประเภทแรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่สามารถนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก เกิดผลที่ดีขึ้น ฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์ (2562) โดยมีแบบสอบถามทั้งปัจจัยจูงใจและสุขอนามัย ลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ และปัจจัย สุขอนามัย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะ ของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงงาน และวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งทั้งหมด 69 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ได้พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สิริมนต์ สุวรรณวงศ์, 2566) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์และกระบวนการในงานเกิดผลดีที่สุดในการดำเนินงาน โดย ผลลัพธ์ หมายถึงคุณภาพและปริมาณของผลงานที่บุคคลหรือทีมงานสามารถบรรลุได้ตามที่คาดหวัง และกระบวนการ หมายถึงวิธีการหรือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย รวมทั้งทั้งหมด 20 ข้อคำถาม

โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม ซึ่งมีผลค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 เป็นตามมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าคำถามทั้ง 89 ข้อ มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน และตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา และมี ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.985 จากการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง หรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วย Reliability Analysis เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับได้ (Cronbach, 1984)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัย บัณฑิต เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัย บัณฑิต เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ด้วย แบบฟอร์ม Google ทั้งหมด 472 ชุด จากประชากรในแผนกกระบวนการผลิตส่วนหน้า 4 ส่วนงานของบริษัท วิทยาลัย บัณฑิต เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

4.1.1 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วย แบบฟอร์ม Google โดยใช้รายละเอียดของข้อมูล เนื้อหาจาก แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและตรวจวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว

4.1.2 นำส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบริษัทวิทยาลัย บัณฑิต เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

4.1.3 นำส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับแผนกการผลิตส่วนหน้าด้วยอีเมลล์ ตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source Data) การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ บทความวิชาการ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนสรุปผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะของส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้ และส่วนงานที่ปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ศึกษาข้อมูลส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3 ซึ่งเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณระดับชั้น 0.8

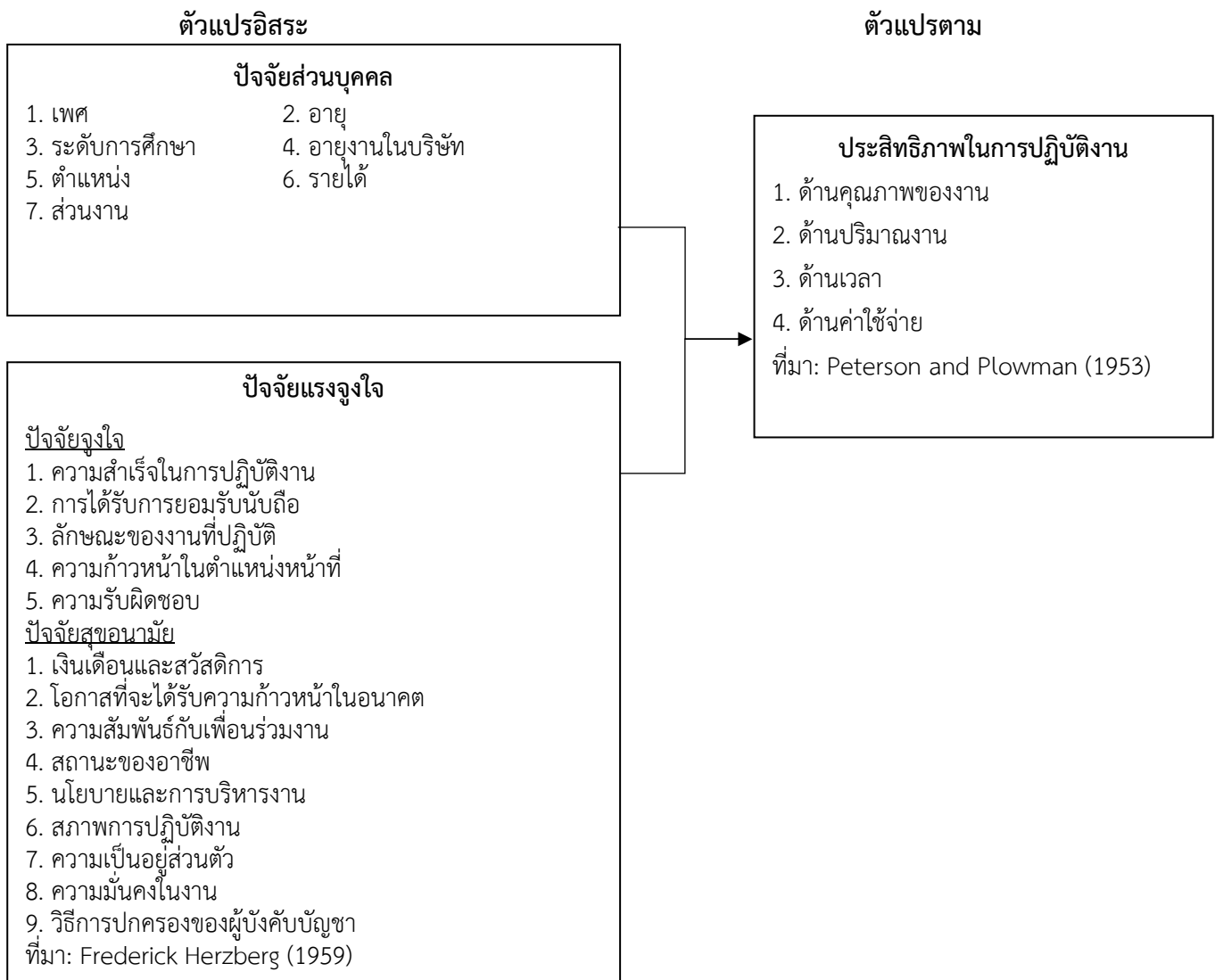
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยสถิติ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่นแนวคิดของ Vroom and Deci (1997) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความชำนาญ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ นำไปสู่การใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน ดังนั้น งานวิจัยนี้ ศึกษาจากตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ตำแหน่ง รายได้ และส่วนงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg (1959) เพราะมีเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมกับการศึกษาวิจัยในบริษัทกรณีศึกษามากที่สุด และตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอ้างอิงแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกรณีศึกษาวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick K. Herzberg (1959) และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1953)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบกลับจากประชากรที่ทำการศึกษา เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ ซึ่งจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตของแผนกการผลิตส่วนหน้าในตำแหน่งระดับปฏิบัติการที่ทำการศึกษามีทั้งหมด 472 คน แต่มีผู้ตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด 466 คน เนื่องจากไม่สามารถระบุและติดตามผู้ที่ไม่ตอบกลับแบบสอบถามได้ และมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 465 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.52 ของจำนวนพนักงานที่ทำการศึกษาทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.00 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 25.80 ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 51.80 อายุงานในบริษัทที่ 4 – 6 ปี ร้อยละ 21.50 ตำแหน่งพนักงานประจำ ร้อยละ 74.40 มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 48.20 และส่วนใหญ่อยู่ในส่วนงานขัณฑะเอียด ร้อยละ 35.90 โดยผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณา
รายด้าน แสดงผลดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การวัดระดับโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ จากปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวม

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	มาก
2	ความมั่นคงในงาน	3.99	0.83	มาก
3	สถานะของอาชีพ	3.97	0.87	มาก
4	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.76	มาก
5	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.87	มาก
6	นโยบายและการบริหารงาน	3.83	0.86	มาก
7	ความรับผิดชอบ	3.83	0.78	มาก
8	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.80	มาก
9	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.86	มาก
10	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.61	1.02	มาก
11	สภาพการปฏิบัติงาน	3.60	0.83	มาก
12	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.49	0.89	มาก
13	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.37	0.92	ปานกลาง
14	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.33	0.99	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.83) สถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.87) ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.78) นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.86) ความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.80) การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.86) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.02) สภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.83) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) เงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.99) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การวัดระดับโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านเวลา	4.14	0.76	มาก
2	ด้านคุณภาพของงาน	4.11	0.75	มาก
3	ด้านปริมาณงาน	4.03	0.78	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.79	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.73	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานในบริษัท ($F = 2.273$, $P\text{-Value} = 0.046$) ตำแหน่ง ($F = 4.895$, $P\text{-Value} = 0.002$) รายได้ ($F = 5.785$, $P\text{-Value} = 0.001$) และส่วนงาน ($F = 2.666$, $P\text{-Value} = 0.047$) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $P\text{-value}$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ($F = 0.045$, $P\text{-Value} = 0.956$) อายุ ($F = 1.355$, $P\text{-Value} = 0.231$) และระดับการศึกษา ($F = 0.878$, $P\text{-Value} = 0.452$) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $P\text{-value}$ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อจำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน สามารถสรุปผลได้ ตารางที่ 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	โดยรวม
เพศ	-	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-
อายุงานในบริษัท	-	✓	✓	-	✓
ตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓
รายได้	✓	✓	✓	✓	✓
ส่วนงาน	-	✓	-	✓	✓

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ “ ✓ ” คือ มีผลการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน และสัญลักษณ์ “ - ” คือ มีผลการเปรียบเทียบที่ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยแรงจูงใจ กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวพยากรณ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวถูกพยากรณ์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($P\text{-value} = 0.000$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($P\text{-value} = 0.024$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($P\text{-value} = 0.022$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($P\text{-value} = 0.000$) ความรับผิดชอบ ($P\text{-value} = 0.002$) ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน (P-value = 0.023) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (P-value = 0.000) ความมั่นคงในงาน (P-value = 0.000) และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (P-value = 0.039) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ (P-value = 0.094) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (P-value = 0.855) สถานะของอาชีพ (P-value = 0.266) นโยบายและการบริหารงาน (P-value = 0.533) และสภาพการปฏิบัติงาน (P-value = 0.312) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.463	0.111		4.162	0.000*
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.157	0.042	0.159	3.759	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.097	0.043	0.114	2.270	0.024*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.115	0.050	0.119	2.297	0.022*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-0.157	0.036	-0.214	-4.430	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.176	0.056	0.189	3.132	0.002*
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.055	0.033	-0.070	-1.676	0.094
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	-0.008	0.043	-0.009	-0.183	0.855
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.075	0.033	0.091	2.289	0.023*
สถานะของอาชีพ	0.047	0.042	0.056	1.114	0.266
นโยบายและการบริหารงาน	-0.032	0.051	-0.038	-0.624	0.533
สภาพการปฏิบัติงาน	-0.042	0.042	-0.050	-1.013	0.312
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.243	0.044	0.264	5.474	0.000*
ความมั่นคงในงาน	0.218	0.040	0.247	5.409	0.000*
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.059	0.028	0.082	2.067	0.039*

R = 0.853, R² = 0.728, Adjust R Square = 0.719, S.E.E = 0.387, F = 85.932, Sig. = 0.000*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\beta = 0.264$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.247$) ความรับผิดชอบ ($\beta = 0.189$) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.159$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = 0.119$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.114$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.091$) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.082$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\beta = -0.214$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และพิจารณาที่ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (James et al., 2013) และผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด คิดเป็นร้อยละ 72.80 (R square = 0.728) ที่เหลืออีกร้อยละ 27.20 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บริษัทมีการมอบอำนาจและกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานจึงเกิดแรงจูงใจและเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนที่ได้ปฏิบัติ จากการที่พนักงานมีความเข้าใจในงานและหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก นอกจากนี้บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่อยู่ในกลุ่มบริษัท AGC สัญชาติญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียงและมีเทคโนโลยีอยู่ในระดับโลก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักความมั่นคงในงานและสถานะของอาชีพ รู้สึกมีความสุขและภูมิใจในอาชีพปัจจุบันโดยไม่คิดย้ายงาน และรู้สึกว่าบริษัทสามารถรักษาความมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือของอาชีพการงานได้ในอนาคต สอดคล้องกับกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดของ เยวภา ตรีพงษ์ (2565) กล่าวว่าสรุปว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย คือเป็นปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานที่จะสร้างประโยชน์ให้กับบริษัท แต่ต้องได้รับการส่งเสริมจากบริษัท เพื่อเสริมแรงและจะเกิดแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการเสริมแรงจากแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยจูงใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจภายในของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมนต์ สุวรรณวงศ์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพิทคัม ออนไลน์ และงานวิจัยของ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัยไทยซีคอม จำกัด และงานวิจัยของ ฤชานันท์ เรียงเล็กจันทน์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มปริมาณชิ้นงาน ลดการใช้วัตถุดิบหรือต้นทุนในการผลิตเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงาน โดยใช้ทักษะความสามารถ และกลวิธีหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้ได้มากที่สุด โดยที่การดำเนินงานดังกล่าว ต้องสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด และแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์และกระบวนการในงานเกิดผลที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน โดยผลลัพธ์ หมายถึงคุณภาพและปริมาณของผลงานที่บุคคลหรือทีมงานสามารถบรรลุได้ตามที่คาดหวัง และกระบวนการ หมายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด รวมถึงงานวิจัยของ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัยไทยซีคอม จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ภัทรพร มูลสถาน และจิตติมา ไชยะกุล (2566) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านคุณภาพของงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านปริมาณงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านเวลา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานได้รับการควบคุม ดูแล และตอบสนองปัจจัยต่าง ๆ จากบริษัทและผู้บริหารในมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่จำแนกเพศ อายุ และระดับการศึกษา สอดคล้องกับ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด และงานวิจัยของ ฤชานันท์ เรียงเล็กจางค์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

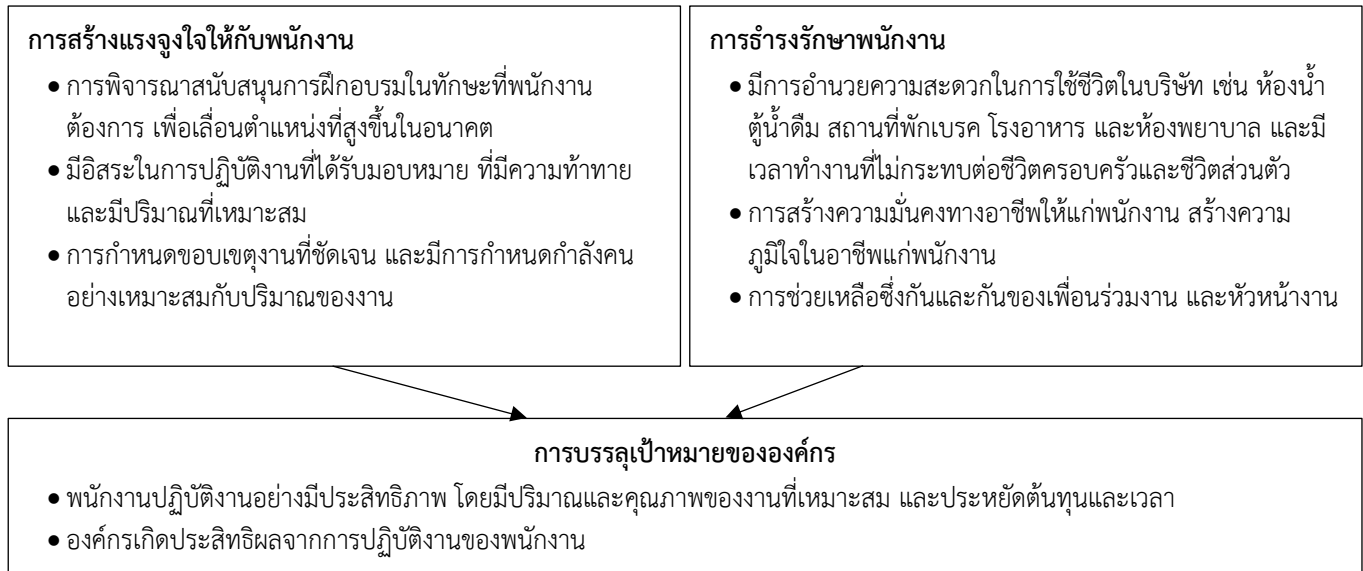
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุงานในบริษัท ตำแหน่ง รายได้ และส่วนงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทที่มากจะมีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้ในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่อายุงานในบริษัทที่น้อยกว่า ส่งผลให้มีตำแหน่งและรายได้ที่สูงขึ้น จึงมีความคิดเห็นในระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom and Deci (1997) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ต้องมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความชำนาญ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการหรือคาดหวัง ซึ่งนำไปสู่การใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริภูมิ ผายรัตน์ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีที่มี อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุงาน และตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพงานที่ออกมานั้นแตกต่างกัน และงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีผลเชิงลบเนื่องจากพนักงานมีความเห็นในด้านการได้รับการพิจารณาและโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โดยพนักงานรู้สึกได้รับความเป็นธรรมที่น้อย จากหลักเกณฑ์ในการประเมิน หรือผลการประเมิน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือขาดแรงจูงใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมนต์ สุวรรณวงศ์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพิทคัม ออนไลน์ จำกัด ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นควรสนับสนุนพนักงานให้ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีศักยภาพองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เช่น ปรับตำแหน่งงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงานที่พึงมีให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง อันจะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาขึ้นไป ส่วนแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานคิดว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ ภาระและหน้าที่ที่รับผิดชอบของ พนักงาน และเป็นไปตามมาตรฐานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่แตกต่างจากบริษัทอื่น ๆ ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน ทำให้พนักงานมองว่าเป็นสิ่งที่พึงมีและไม่จำเป็นต้องเป็นแรงจูงใจพิเศษที่ช่วยกระตุ้นให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะถือเป็นสิทธิพื้นฐานที่พึงได้รับอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมนต์ สุวรรณวงศ์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบิทคับ ออนไลน์ จำกัด ได้กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หรือผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจาก พนักงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน และค่าของ ชีพในปัจจุบัน จึงเต็มที่จะกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด กล่าวว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการทางด้านพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพที่ดี จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย และงานวิจัยของ ศิริภูมิ ผายรัตน์ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและ ศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด งานวิจัยของ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน องค์กร กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด และงานวิจัยของ ฤชานันท์ เรียงเล็กจ้านงค์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด นอกจากนี้ สิริมนต์ สุวรรณวงศ์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบิทคับ ออนไลน์ จำกัด ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและชัดเจน มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้องค์กรมีผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และยัง สอดคล้องกับ กิ่งแก้ว พันทะบุตร อาทิตยา แก้วคง และอนุวัต สงสม (2568) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องบิน “A” ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย การได้รับการพัฒนา ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญ 2 ประเด็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด คือ (1) การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ด้วยปัจจัยภายใน หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงกระตุ้นให้กับพนักงาน และ (2) การธำรงรักษาพนักงาน ด้วยปัจจัยภายนอก หรือสิ่งแวดล้อมที่ป้องกันการเกิดความไม่พอใจให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายในเรื่องประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้ พบว่า พนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความชัดเจน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุงานในบริษัท ตำแหน่ง รายได้ และส่วนงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรวางแผนบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานในแต่ละกลุ่ม

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg (1959)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

บริษัทควรพิจารณารูปแบบการฝึกอบรม แผนการทวนฝึกอบรม และติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า 7 ปี สำหรับทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มทักษะและความชำนาญในขั้นตอนหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีระดับที่ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า นอกจากนี้ ควรพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อย และตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับหัวหน้างาน เช่น เกณฑ์จำนวนผู้ที่ได้รับผลการประเมินระดับดีเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรทวนสอบแผนการผลิต และจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำการผลิต ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีอิสระในการปฏิบัติงาน และควรชมเชยในผลงานของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และควรแนะนำ ส่งเสริมทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาที่พบในขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการมอบโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม นอกจากนี้ ควรพิจารณาในการรักษามาตรฐานสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้ชีวิตในบริษัท เช่น ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องพักเบรก รสชาติและความหลากหลายของรายการอาหารในโรงอาหารของบริษัท การควบคุมเวลาการพักเบรกให้ตรงเวลาตามที่บริษัทกำหนด เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่กระทบชีวิตส่วนตัว และมีความสะดวกในการใช้ชีวิตในบริษัท

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับบริหารหรือตำแหน่งวิศวกรขึ้นไปของแผนกการผลิตส่วนหน้า ให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหมดของแผนก และพนักงานสายการผลิต ในแผนกอื่น ๆ รวมถึงศึกษาในองค์กรประเภทอื่น ๆ เช่น รัฐวิสาหกิจ หรืองานบริการ และอุตสาหกรรม อื่น ๆ เป็นต้น

2.2 จากกรณีที่ไม่สามารถทราบถึงผู้ที่ไม่ได้ตอบกลับแบบสอบถาม จึงทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามประชากรที่ต้องการศึกษา และความยากในการการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในกรณีที่มีการตอบกลับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้นควรพิจารณารูปแบบการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามได้ เช่น เพิ่มข้อมูลของรหัสพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามและวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ตอบกลับ นอกจากนี้สามารถศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยจากทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขวาง ครอบคลุม และทันสมัยมากขึ้น ตัวอย่าง เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2567). *Northern Region industrial estate*. สืบค้นจาก

<https://www.ieat.go.th/en>.

กิ่งแก้ว พันทะบุตร, อาทิตยา แก้วคง และ อนุวัต สงสม. (2568). การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องดื่ม “A” ในประเทศไทย. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 45-56.

เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ชญาธิษฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรียโมทีฟเอเชียแปซิฟิก จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด. (2565). *ตัวอย่างผลิตภัณฑ์กลุ่มบริษัท AGC ในแต่ละประเทศ*. สืบค้นจาก <https://www.amgt.co.th/home/aboutUs>.

บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2566). ได้หันปีกหมุดลงทุนในไทย 8 เดือน ยื่นขอปีโอไอกว่า 3 หมื่นล้านบาท. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/Economy/news-1387023>.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ภัทรพร มูลสถาน และ จิตติมา ไชยะกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 41-54.
- ภาณุวัตร นวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เยาวภา ศรีพงษ์. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริภูมิ ฝายรัมย์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของ พนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง. (2567). ธุรกิจการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมและลงทุนในธุรกิจอื่น ๆ. สืบค้นจาก <https://www.spi.co.th/th/ourbusiness/business-overview>.
- สิริมนต์ สุวรรณวงศ์. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบิฑคับ ออนไลน์ จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- Herzberg, F., Mansner, B., & Barbara, S. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- HREX.asia. (2563). *Human Resource Management: HRM*. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117>.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd Ed.). Illinois: Irwin.
- The Nation. (2023). *Investors still spending on industrial estates in Thailand: IEAT*. Retrieved from <https://www.nationthailand.com/thailand/economy/40029070>.
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.