

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานศึกษา พนักงานบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทยจำกัด

Motivations Affecting the Performance Effectiveness of employees Case Study of Employees Working
in the Nippon express Logistic Thailand

ธัญสินี สายวงศ์¹ จรีพร ศรีทอง²

Thansinee Saiwong³ Chareeporn Srithong⁴

Management field Master of Business Administration Program for Yong Executives

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทย 2.เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขา อมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 527 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ สุ่มตัวอย่างตามสะดวก(Convenience Sampling) จำนวน 227 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย)จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ทำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบกลับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 227 ชุด เท่ากับร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) การทดสอบหาความ แตกต่างค่า T-test ,F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) สถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีส

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สภาพสมรส ระดับการศึกษาปวส. ตำแหน่งงานหัวหน้างาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิปปอนเอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทยแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สภาพภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และ อายุงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิปปอนเอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทย พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purpose of this independent research is as to examine the motivating factors that affect the work efficiency of employees at Nippon Express Logistics Thailand. To investigate the differences in personal factors that influence work motivation among employees of Nippon Express Logistics Thailand. The study's sample consists of 527 employees at Nippon Express Logistics (Thailand) Co., Ltd., located in the Amata City, Chonburi branch, and selected using a convenience sampling method, with a total of 227 sets of questionnaires collected. The research tools utilized in this study include a questionnaire divided into three parts: Part 1: Demographic information of the questionnaire respondents. Part 2: Questions related to motivation at work. Part 3: Questions related to work efficiency.

The researcher collected data from completed questionnaires with comprehensive and valid responses, totaling 227 sets (100%). Statistical analysis methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, one-way ANOVA, pairwise differences tested using LSD, factor analysis, regression analysis, and statistics related to the development of research instruments, including reliability analysis. The analysis of personal factors revealed that the majority of the sample were females aged 31-40 years, with a marital status of married, holding a vocational degree, in a job position as a team leader, earning an average monthly income of 15,001-25,000 Baht, and having 4-6 years of work experience.

The analysis of personal factors found no significant differences in work motivation among employees of Nippon Express Logistics Thailand based on gender, age, marital status, education level, job position, income, and work experience.

Regarding the analysis of motivational factors affecting work efficiency among employees of Nippon Express Logistics Thailand, it was found that factors related to compensation and benefits, job characteristics, task significance, and recognition had a significant impact on work efficiency, while factors related to the work environment, relationships, stability, and success in work did not significantly affect work efficiency.

³ Student, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

⁴ Independent research advisors Master of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NEL Thailand ซึ่งเป็นบริษัทสาขาประเทศไทย ในเครือบริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส จำกัด ถูกควรวรรณบริษัทในวันที่ 1 เมษายน 2021 และได้เริ่มดำเนินธุรกิจเป็นหนึ่งเดียว ภายใต้ชื่อบริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อนหน้านั้น NE Thailand ดูแลรับผิดชอบธุรกิจหลักๆ ในด้านการขนส่งและย้ายสินค้าทางอากาศในประเทศไทย ขณะที่ NEL Thailand ดูแลเรื่องการขนส่งทางทะเล, การจัดการ คลังสินค้า และการกระจายสินค้าเป็นส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับการขนส่งด้วยรถบรรทุกทั้งในประเทศและข้ามพรมแดนเมื่อปี 2016 บริษัทได้มีการเปิดตัวโครงการเพื่อสร้างองค์กรและกำหนดการทำงานของนิปปอน เอ็กซ์เพรส ในประเทศไทยใหม่ ด้วยการปรับโครงสร้าง 2 บริษัทหลักในไทย (NE Thailand และ NEL Thailand) โดยการรวมธุรกิจในครั้งนี้จะนำมาซึ่ง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรทั้งการบริหารและการจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัท เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในองค์กร จึงเห็นว่าการทำวิจัยในหัวข้อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร และสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา องค์กรให้เติบโตได้สืบต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทย จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ พนักงานในบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขา อมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 527คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล 25 ก.ค 66)

2.ขอบเขตด้านพื้นที่

2.1 บริษัทนิปปอน เอ็กเพลส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขา อมตะซิตี้ ชลบุรี Amata City Industrial Estate, 700/1057 หมู่ 9 ต.มาบโป่ง อ.พานทอง,ชลบุรี , 20160 กรุงเทพ

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ชเบิร์ก (Dual Factors) มากำหนดเป็นตัวแปร ได้แก่

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes Theory) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง

3.1.4 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 ด้านประสิทธิภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านปริมาณงาน

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือน มิถุนายน 2566- เดือนสิงหาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดมากมายดังต่อไปนี้

ไมเคิล คอมมแจน (Domjan 1996:199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการทำงาน กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

- 1.1 การกำกับดูแล (supervisor)
- 1.2 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)
- 1.3 สภาพการทำงาน (working conditions)
- 1.4 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า (interpersonal relationships with peers, subordinates, supervisors)
- 1.5 สถานภาพในการทำงาน (status)
- 1.6 ความมั่นคงในงาน (job security)
- 1.7 เงินเดือน (salary)
- 1.8 ชีวิตส่วนตัว (personal life)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (job content) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)
- 2.2 เนิื่องงานที่ทำ (work itself)
- 2.3 ความรู้จักอยากจะรับผิดชอบ (responsibility)
- 2.4 การได้ความก้าวหน้าในงานที่ทำหรือการเลื่อนตำแหน่ง (advancement)

2.5 โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตส่วนบุคคล
(possibility of growth)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำ
ของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง
ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดุขฎิ อิศราพฤกษ์และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2560) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงาน (บริษัทผู้ปูนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)

สาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน
ปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

นายวชิระ แยมชู (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ปัญญาพร ฐิติพงศและประสพชัย พสุนนท์ (2564) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรบริษัท นิปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ ประเทศไทย สาขามตะชิต์ชลบุรี จำนวน 527คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล25 ก.ค 66)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้กำหนดตามหลักสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,2560)ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ95 และโดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ5 หรือ 0.05 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่า 227 คน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นมาตราวัดแบบ 5-point Likert scale โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น3ส่วนดังนี้

ส่วนที่1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อดังนี้

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.สถานภาพ
- 4.ระดับการศึกษา
- 5.ตำแหน่งงาน
- 6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 7.อายุงาน

ส่วนที่2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทนิปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติก ประเทศไทย จำนวน 25 ข้อ มีดังนี้

- 1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
- 2.ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 3 ข้อ

- 3.ด้านมิตรสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ
- 4.ด้านความมั่นคง จำนวน 3 ข้อ
- 5.ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- 6.ด้านลักษณะงาน จำนวน 3 ข้อ
- 7.ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ
- 8.ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติก ประเทศไทย จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

- 1.ด้านประสิทธิภาพงาน จำนวน 4 ข้อ
- 2.ด้านเวลาในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- 3.ด้านปริมาณงาน จำนวน 3ข้อ

ในการสร้างแบบสอบถามส่วนที่2 และส่วนที่3 เป็นรูปแบบ Rating Scale โดยให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบ่งเป็นลักษณะคำตอบแบบมาตรฐาน ส่วนประมาณ 5 ระดับดังนี้

- 5 เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 เห็นด้วยมาก
- 3 เห็นด้วยปานกลาง
- 2 เห็นด้วยน้อย
- 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติก ประเทศไทย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best,1981) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นด้วยวิธีการหาความกว้างและอัตราภาคชั้นที่ 0.05 ซึ่งแปลความหมายข้อมูลได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ทำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบกลับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 227 ชุด เท่ากับร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) การทดสอบหาความ แตกต่างค่า T-test ,F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) สถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปวส. ตำแหน่งงานหัวหน้างาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิปปอนเอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และ อายุงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิปปอนเอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทย พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทว่าด้านสภาพแวดล้อม ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสินค้าสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสินค้าสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ แยมชู (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ แยมชู (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.790 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่า sig 0.013) ด้านลักษณะงาน (ค่า sig 0.000) ด้านความเจริญในที่ทำงาน (ค่า sig 0.003) ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่า sig 0.000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทนิปปอน เอ็กซ์เพรสโลจิสติกส์ประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขต ประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์ วังน้อย จังหวัดนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานวิจัยชิ้นนี้ เช่น เชื้อชาติของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสนใจพิเศษในสายงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การเคยเข้าร่วมกิจกรรมงานสัมมนาต่างๆของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้ข้อมูลมีความหลากหลายและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วนำมาใช้พัฒนาแผนการดำเนินงาน และพัฒนาการให้บริการต่อไป

ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มมากขึ้น เช่นพนักงานภายในแผนกเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของตอบแบบสอบถาม และนำมาใช้พัฒนาแผนการดำเนินงานและพัฒนาโครงสร้างบุคลากรของพนักงานบริษัทในแต่ละแผนกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดงานวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคความน่าจะเป็น แต่เป็นการกระจายแบบสอบถามแบบสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จึงอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากนัก ผลการศึกษาก็อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้

ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมา วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็เป็นได้

เอกสารอ้างอิง

สัมมา รณิธย์. (2553) หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส

สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2566, จาก <http://lib.neu.ac.th/ULIB//dublin.php?ID=21023>

Pattana Ajaneeyakul. (2022) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2566 ,จาก <https://misterdevelopment.com/two-factor-theory/>

สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สืบค้นเมื่อ

วันที่ 15 มกราคม 2566,จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>

ธเนตรตรี รัตนเรืองยศ. (2564) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่างกันอย่างไร สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2566

จาก <https://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness/>

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 11) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ

สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566 จาก

<http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1522?locale=th>

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสินด์สทีรี

จำกัด โรงงานอยุธยา สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2566 จาก

http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:92142

เขมจิรา ทองอร่าม. (2560) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114152113.pdf>

ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

จังหวัดปทุมธานี) สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566

จาก <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/IS%20MBJ%202017/Dussadee%20Issarapruk%20IS%20MBJ%202017.pdf>

สาวิมล รอดเจริญ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช สืบค้นเมื่อวันที่

18 มิถุนายน 2566 จาก <http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/2285>

นายวชิระ แยมชู (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สำนักงานใหญ่ สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566

จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ สืบค้นเมื่อวันที่

18 มิถุนายน 2566

จาก <http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/149/1/61553490204.pdf>

ปัญญาพร ฐิติพงษ์และประสพชัย พสุนนท์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท

ก่อสร้างของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566 จาก

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/75672>

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้าน

ทำอากาศยาน Generation Y สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566

จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4341>

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2565) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการ

คลัง สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566 จาก

<https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>