

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน บริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง

จีระนันท์ แหวนทับทิม^{1*} และเจษฎณี บุตรดำ¹

¹คณะพัฒนาศึกษาการมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*6514480015@rumail.au.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน การเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่งโดยวิธีการสุ่ม การวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน เท่ากับ 186 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษามีดังนี้

- 1) ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนจากตัวทำนาย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซัพพลายเชน ธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงาม

Factors affecting the work efficiency of supply chain employees Health and beauty retail business company

Jeeranan Waethapthim^{1*} and Chetsanee Butdam¹

¹Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

*6514480015@rumail.au.ac.th

Abstract

The three purposes of this research were (1) to study the level of work motivation factors of supply chain employees (2) to study the level of efficiency in the work of supply chain employees (3) to study the relationship between work efficiency and work motivation of supply chain employees. In a nutshell, the method of this study used 186 samples from employee supply chain department in health and beauty retail companies to analyze by the questionnaire. Afterward, all of the data were obtained to compute the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation.

The research result showed that.

1) Level of work motivating factors affecting the work efficiency of supply chain employees from the predictors, the nature of the work performed, responsibilities received, progress, administrative policy, compensation and welfare, commander's side, relationships between people and working environment is at a high level.

2) The overall level of opinions on the work efficiency of supply chain employees is at a high level.

3) The relationship between work motivation factors and work efficiency of supply chain employees in a health and beauty retail business company. There is a high level of relationship with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Work efficiency, Supply chain, Health and beauty retail companies.

1. บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการเข้ามาของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมของธุรกิจ ตลาด และพฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนไป ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานต้องง่ายและรวดเร็วมากกว่าเดิม เพื่อจะสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายได้ทัน่วงที ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เหนือการควบคุมที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจอย่างมาก (Supply Chain Guru) [1] เจ้าของธุรกิจหันมาให้ความสำคัญกับซัพพลายเชนเป็นลำดับต้น ๆ “ซัพพลายเชน” ถือเป็น “กระดูกสันหลัง” ของธุรกิจที่จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการแข่งขันในตลาดได้ การที่ฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานซัพพลายเชนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เห็นเป้าหมาย

เป็นภาพเดียวกัน มีการดำเนินงานเชื่อมต่อกันและเดินไปสู่จุดหมายเดียวกันเพื่อจะส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าแบบเหนือความคาดหมาย การร่วมมือกันระหว่างแต่ละฝ่ายเป็นการร่วมมือกันในระดับกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรมีความสามารถรับส่งข้อมูลความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ กระบวนการผลิตกระชับ และสามารถจัดส่งสินค้าให้ลูกค้าได้เหนือความคาดหมาย สามารถช่วยยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า และในขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการซัพพลายเชนได้อีกด้วย

บุคลากรในหน่วยงานซัพพลายเชนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและพยายามที่จะพัฒนาบุคลากรในหลากหลายมิติ เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในพนักงาน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีการศึกษาบุคลากรในองค์กรว่า พนักงานมีความต้องการหรือปัจจัยจูงใจใดที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และองค์กรนำข้อมูลมาพัฒนาเพื่อให้ตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจของพนักงาน เท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ในกรอบที่เป็นธรรมทั้งต่อองค์กรและพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนเองคาดหวังแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่ดีขึ้นเป็นไปตามที่บริษัทคาดหวังด้วยเช่นกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาวะที่มีการจูงใจที่ดีและเหมาะสมย่อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจที่หลากหลายรวดเร็ว ทั้งผู้บริหารและพนักงาน ก็สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Supply Chain Guru) [1]

จากที่กล่าวมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหารบริษัทฯ เพื่อให้ นำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังสามารถส่งเสริมองค์กร เรื่องของการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง
2. ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง
3. สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลสำหรับการนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่งให้มีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่งจำนวน 345 คน (ข้อมูลวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566) โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, 1970 [2] ที่มีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงเก็บข้อมูลจำนวน 186 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 หน่วยงานหลักและ 4 หน่วยงานย่อย ดังนี้ สำนักงานใหญ่ 21 คน ศูนย์กระจายสินค้าบางนา 40 คน ศูนย์กระจายสินค้าวังน้อย 75 คน ศูนย์กระจายสินค้าขอนแก่น 50 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (e-questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามปลายปิด (close-ended question) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน โดยมีลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน โดยมีลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 17 ข้อ

ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีชี้วัดความลงรอยกัน (index of item-objective congruence, IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ผล 53.66 ในระดับใช้ได้ จากนั้นจะทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (reliability) โดยเป็นการตรวจสอบความคงที่หรือความคงเส้นคงวาของแบบสอบถามด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach' Alpha) ซึ่งใช้ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) อยู่ที่ 0.972 และนำไปเก็บจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ในส่วนการวิเคราะห์ หรือนำเสนอผลการศึกษาก็จะใช้วิธีการเทคนิคทางสถิติ (statistic technique)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาศึกษากรมมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยัง บริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วให้พนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่งเพื่อตอบข้อคำถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปในการประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยจุดใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน บริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.2 - 5.00 (มากที่สุด) 3.41 - 4.20 (มาก) 2.61 - 3.40 (ปานกลาง) 1.81 - 2.60 (น้อย) 1.00 - 1.80 (น้อยที่สุด)

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่งเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ และ $S.D = 0.48$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.99$ และ $S.D = 0.56$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.97$ และ $S.D = 0.60$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$ และ $S.D = 0.59$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน กับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$ และ $S.D = 0.55$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$ และ $S.D = 0.65$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D = 0.56$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.71$ และ $S.D = 0.67$) ตามลำดับ

ผลการการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$ และ $S.D = 0.52$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.96$ และ $S.D = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.91$ และ $S.D = 0.57$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.88$ และ $S.D = 0.54$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.81$ และ $S.D = 0.54$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (person's product-moment correlation coefficient) พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยรายด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน รายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.520 - 0.771 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_2) กับด้านคุณภาพของงาน (Y_1) ($r=.771$) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_2) กับด้านปริมาณงาน (Y_2) ($r=.702$) และด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_2) กับด้านเวลา (Y_3) ($r=.698$) ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชน บริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (X)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)				
	ด้านคุณภาพ ของงาน (Y ₁)	ด้านปริมาณ งาน (Y ₂)	ด้านเวลา (Y ₃)	ด้าน ค่าใช้จ่าย (Y ₄)	ภาพรวม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₁)	.666**	.610**	.599**	.569**	.676**
2. ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X ₂)	.771**	.702**	.698**	.638**	.777**
3. ด้านความก้าวหน้า (X ₃)	.520**	.543**	.564**	.664**	.632**
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X ₄)	.560**	.585**	.570**	.693**	.664**
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₅)	.530**	.593**	.575**	.669**	.653**
6. ด้านผู้บังคับบัญชา (X ₆)	.544**	.620**	.581**	.678**	.669**
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₇)	.679**	.669**	.662**	.689**	.746**
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X ₈)	.578**	.603**	.553**	.686**	.668**
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	.755**	.768**	.749**	.826**	.856**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเน้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกทักษะใหม่เพื่อพัฒนาอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งกับและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบตามเป้าหมายของบริษัท สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา อีกทั้ง พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานทุกคนช่วยเหลือ และน้ำใจไมตรีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanaporn Phannarai [3] ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานได้ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคล ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน นอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้ บุคคลมุ่งมั่นทำงาน

ให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดี เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanita Thongkam [4] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเน้นด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งบริษัทมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีการให้เวลาที่เหมาะสม ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเป็นส่วนมาก และทันเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Audtachai Na Pibal [5] ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานทุกคนต่างมีความต้องการและความคาดหวังในผลตอบแทนรวมถึงนโยบาย และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายต่างส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานและขอบเขตเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบายและลักษณะของงานได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ทั้งเรื่องของปริมาณงานและขอบเขตของเวลา

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซัพพลายเชนบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงามแห่งหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายหรือเป้าหมายหลักขององค์กร
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้อยู่เสมอ หรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ด้านผู้บังคับบัญชา ในยุคใหม่ควรเปิดกว้างให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม พร้อมสนับสนุนพนักงานให้เติบโตและได้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีการปรับปรุงรูปแบบให้สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ หรือจัดสวัสดิการที่ตรงตามความสนใจของพนักงานเป็นหลัก
5. ด้านความก้าวหน้า ควรมีการจัดทำแผนการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีขั้นตอนการคัดเลือกที่มีมาตรฐานชัดเจน
6. ด้านค่าใช้จ่าย ควรหาวิธีการสื่อสาร หรือ กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและมีส่วนร่วมเรื่องการใช้ทรัพยากรต่างๆ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์การทำงานให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่าที่สุด หรือช่วยหาแนวทางในการลดต้นทุนให้กับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป



2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทธุรกิจค้าปลีกสินค้าด้านสุขภาพและความงาม เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารบริษัทต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] Supply Chain Guru. (2022). *Supply Chain Integration*. Retrieved, <https://www.blanchard.com/blanchard>.
- [2] Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610
- [3] Thanaporn Phannarai. (2022). *Factors affecting the efficiency of work of Personnel of the Songkhla Provincial Administrative Organization*. Public Administration Degree Thesis Master of Science, Prince of Songkla University.
- [4] Chanita Thongkam. (2020). *Factors affecting the work efficiency of personnel in PTT Retail Business Management Company Limited*. Research article, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University.
- [5] Audtachai Na Pibal. (2023). *Factors Affecting Performance Efficiency of Employee in Songkhla Provincial Land Office*. Master of Business Administration degree program thesis, Hat Yai University.