

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม  
สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ  
THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE GROUP OF COMPANIES  
MANUFACTURING INDUSTRIAL LAUNDRY MACHINERY IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

สิริลักษณ์ จันทร์กะพ้อ  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirilak Chankaphor

E-mail: sirilak.act@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน (สถิติเชิงอ้างอิง) ด้วยสถิติ t-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (MRA: Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมต่างกัน (2) ปัจจัยแรงจูงใจด้าน ความสำเร็จในงานความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the efficiency of employees in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province 2) to study the efficiency of employees in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province, categorized by personal factors 3) to study motivational factors affecting the efficiency of employees in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province. The research sample comprised 300 employees working in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, which included percentages, frequencies, means, and standard deviations. Hypotheses were tested using inferential statistics such as t-Test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing results showed that (1) the personal factor of gender did not lead to differences in the overall work efficiency of employees in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province, while differences in personal factors such as age, education level, job position, length of employment, and monthly income significantly affected the overall performance efficiency of employees. (2) Motivational factors such as job achievement, responsibility, opportunities for future advancement, job security, and work environment significantly affected the overall performance efficiency of employees in the group of companies manufacturing industrial machinery for laundry services in Samut Prakan Province at the 0.05 statistical significance level.

**Keywords:** Work motivation, Work efficiency

## บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขัน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย การทำสงคราม ส่งผลให้ราคาน้ำมันแพง ทำให้ทุกธุรกิจมีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเร่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ซึ่งการที่องค์กรจะสร้างความได้เปรียบนั้น ต้องมาจากความสามารถของบุคลากร เพราะไม่ว่าองค์กรจะมีเครื่องมือที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือดังกล่าว ก็ไม่สามารถทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จได้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรนั้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร เพราะ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของตนเองด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กร เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ แรงจูงใจจึง ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา และนำไปสู่ความสำเร็จได้

แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจ เพื่อให้พนักงาน สามารถผลิตสินค้าเพิ่มมากขึ้น เพราะบุคลากรในองค์กรบางคนมีความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่ดี อาจส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานจะส่งผลต่อการผลิต ทำให้มีผลผลิต เพิ่มขึ้น และช่วยลดต้นทุนในการผลิตด้วย นอกจากนี้แล้ว การจูงใจยังเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการ ทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และในอนาคตด้วย การจูงใจยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหาร องค์กรต่อไป ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจ พนักงาน เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังสามารถตอบสนองความ ต้องการของพนักงานได้ด้วย แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีพลังในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายาม ในการทำงานให้มีคุณภาพ เสริมสร้างคุณค่าให้กับบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มุ่งมั่น ทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร และการคง อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ซึ่งถ้าขาดบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน คนๆ นั้นจะเฉื่อยชาขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร

กลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ผลิตภัณฑ์ และตราสินค้าเป็นของคนไทย ดำเนินธุรกิจและบริหารงานโดยคนสัญชาติไทย 100% กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมงานบริการผ้า (Laundry Industrial) มีบริษัทในเครือ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในจังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 5 บริษัท มีพนักงานจำนวน 1,111 คน ธุรกิจหลัก คือ การผลิตและจัดจำหน่าย เครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้า ลักษณะงานที่ทำจึงมีการประสานงานทั้งภายใน และภายนอก องค์กร การทำงานของแต่ละแผนกต้องมีการทำงานร่วมกันและประสานงานกันที่ดีเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อ องค์กร และมีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งซึ่งเป็นผู้ผลิตตราสินค้าจากต่างชาติ รวมถึงการบริหารงาน

ของฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความหลากหลายของสินค้าและบริการ และความสำคัญของรายละเอียดการทำงาน จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีความพร้อมในการทำงาน แต่องค์กรก็ยังประสบกับปัญหาในเรื่องบุคลากรที่มีอัตราการลาออก (Turnover rate) สูง และจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่สามารถผลิตและส่งมอบเครื่องจักรได้ทันตามเวลาที่กำหนด ยังต้องมีการทำงานล่วงเวลา (OT: Overtime) ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ รู้วิธีและกระบวนการสร้างแรงจูงใจ เข้าใจความต้องการของบุคลากร เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกและคุณภาพของงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ลาออกจากองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นและเป็นพลังผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีความทุ่มเท ตั้งใจ และมีกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานมีความตั้งใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติและเกิดความจงรักภักดี มีความต้องการที่จะทำงานให้องค์กรเนื่องจากเกิดความผูกพันต่องานและต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่องานและต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

## ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้มุ่งศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้

### 1. ด้านเนื้อหา

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1.1 ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
- 1.1.2 ปัจจัยจิตใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ *ปัจจัยจิตใจ* ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ *ปัจจัยค้ำจุน* ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการ ของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

### 2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,111 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 295 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 ตัวอย่าง

### 3. ด้านพื้นที่

สถานประกอบการ (โรงงาน) ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

### 4. ด้านระยะเวลา

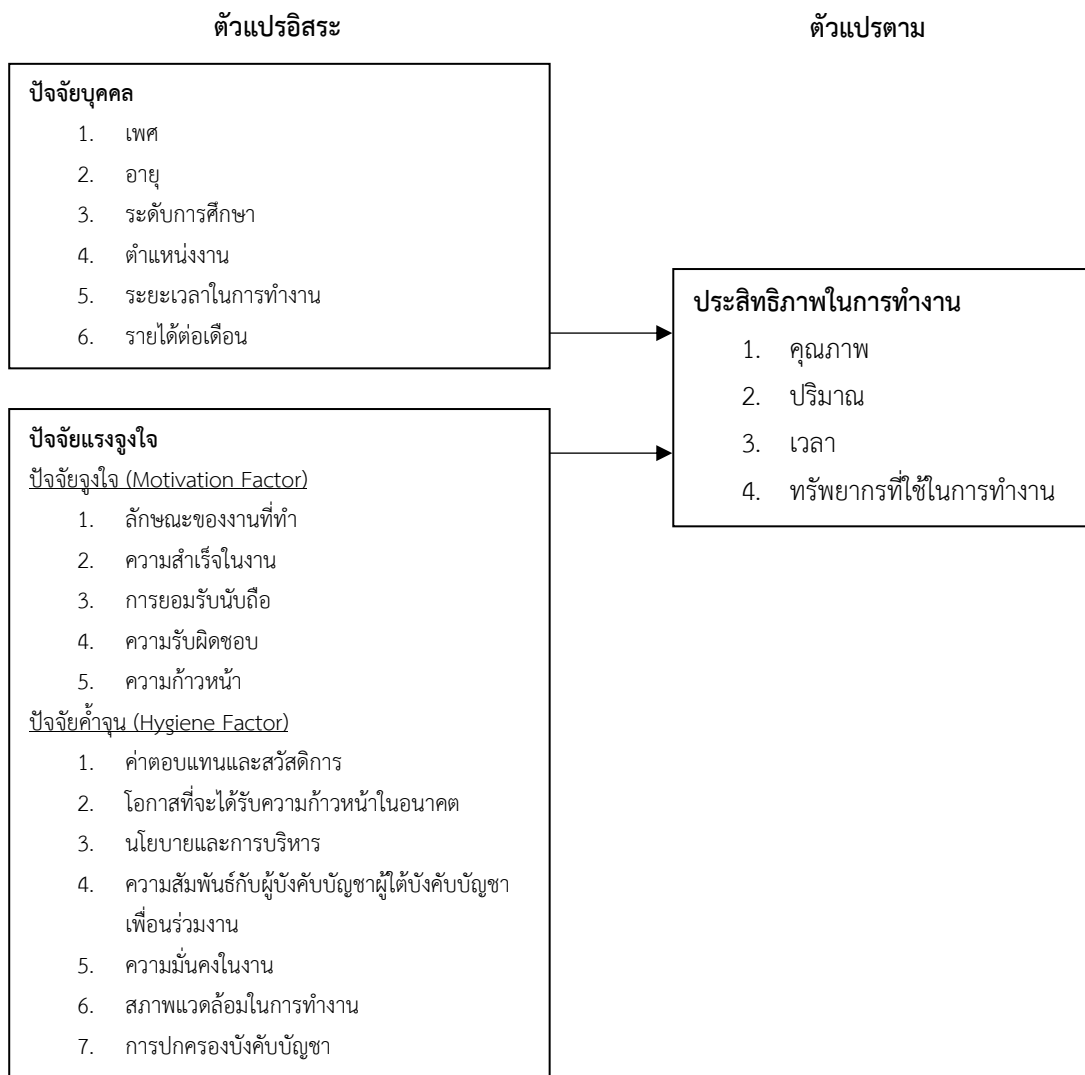
ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ เมษายน 2567 ถึงเดือนมิถุนายน 2567

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการวางแผนส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

- 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
- 3 เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจด้าน ลักษณะของงานที่ทำ, ความสำเร็จในงาน, การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต,

นโยบายและการบริหาร, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### *ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg*

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg หรือ Herzberg's Two-Factor Theory เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย Frederick Herzberg เพื่ออธิบายสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ โดย Herzberg จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (Satisfaction Factors หรือ Motivators): เช่น ความสำเร็จในการทำงาน, ความเชื่อมั่นในตัวเอง, การเรียนรู้และพัฒนา, ความรับผิดชอบ, การขึ้นความเสียง, ความเข้าใจในการทำงาน, ความยั่งยืนในงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction Factors หรือ Hygiene Factors): เช่น รายได้ต่อเดือน, เงื่อนไขการทำงาน, สภาพแวดล้อมที่ทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การบริหารจัดการ, ความมั่นคงในตำแหน่ง, ข้อจำกัดในงาน เป็นต้น

Herzberg เชื่อว่าปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสามารถสร้างความไม่พึงพอใจเมื่อขาดหายไป แต่มิได้เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้โดยตรง

#### *นิยามของประสิทธิภาพในการทำงาน*

Peterson and Plowman (1953, p. 221) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้น จึงได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านทรัพยากร (Resources)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ แรก อายุงาน รูปแบบสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับตัวแปรเพศของพนักงานนั้น พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของหัวหน้างานแล้วพบว่ามุมมองที่ต่างกันโดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นางสาวดาริกา กลางคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ชญาณิชฐ์ เตชะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทรียโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความ โปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ระเบียบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารทางวิชาการ รายงาน บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนองานวิจัย โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยการค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามขั้นตอนการค้นคว้าอิสระที่กำหนดไว้ โดยในส่วนของทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 บริษัท รวมจำนวนทั้งสิ้น 1111 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 295 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่ว่างจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 ตัวอย่าง

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อกำหนดประเด็นเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตในการศึกษาวิจัย
3. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ส่วน

**ส่วนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 36 ข้อ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

**ส่วนที่ 3** เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

4. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัด และแบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบตามความตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัด แบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม
6. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย โดยการทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient Alpha)
8. ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง
9. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย โดยทำการแจกแบบสอบถามรายบุคคลไปยังพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
  - 1.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
  - 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร
2. สถิติอนุมาน (สถิติเชิงอ้างอิง) ทดสอบสมมติฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
  - 2.1 ใช้สถิติการทดสอบโดย t-Test ในการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

- 2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ที่วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และหากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD
- 2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA: Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน และมีความเห็นด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้
  - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มี เพศ แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
  - 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้
  - 3.1 ปัจจัยจูงใจด้าน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
  - 3.2 ปัจจัยจูงใจด้าน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในงาน** พบว่า ในภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิชฐ์ เตชะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด และ นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่า ในภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด และ ชญานิชฐ์ เตชะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด และ นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า ในภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** พบว่า ในภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**และด้านความมั่นคงในงาน** พบว่า ในภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม สำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด และ นางสาวดาริกา กลางคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ มีความเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ดังนั้น องค์กรจึงสามารถนำผลการวิจัยที่ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจ ว่าด้านใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากค่ามากไปค่าน้อย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบแรงจูงใจตามลำดับความสำคัญได้ ตามสมการจะมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม ของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมสำหรับงานบริการผ้าในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนบริหารจัดการตามนโยบายขององค์กร (HRM) เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมและสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ใน 5 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านความสำเร็จในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงาน มีการกำหนดเป้าหมาย (KPI) ของทุกงานที่พนักงานทำ และกล่าวยกย่องชมเชยหรือตอบแทนเป็นรางวัลเพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

### 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานจำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ทำงานในทุกๆ วัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากสภาพแวดล้อมน่าดึงดูด และสะดวกสบาย จะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดี ในทางกลับกัน สถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลง และยังทำให้พวกเขาเกิดความเครียดขึ้นได้ ดังนั้นในกรณีนี้ จึงนำเสนอให้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะส่วนงานที่มีแหล่งกำเนิดความร้อน อาทิ งานเชื่อม งานทดสอบเครื่อง ฯลฯ ควรมีพัดลมระบายอากาศ หรือหลังคาที่สูงโปร่งเพื่อไม่ให้อากาศร้อนแออัด รวมถึงเสริมสร้างให้มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย พื้นที่ผ่อนคลาย (Relax) สำหรับพนักงาน สถานที่เสริมสร้างการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ศูนย์อาหารและร้านอาหารที่หลากหลาย หรือเทคโนโลยีล้ำสมัย

เข้ากับยุค 4.0 สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น สร้างชีวิตสมดุล (Work-life Balance) ให้แก่ชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อให้พวกเขาความสุขมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

### 3. ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากคุณค่าความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน และผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติ และรายงานผลกับผู้บังคับบัญชาหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จจุลวง โดยชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่สนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร ซึ่งในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ไม่เพียงแต่หน้าที่หลักประจำเท่านั้น แต่รวมไปถึงความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ให้มีความหลากหลาย เช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือการฝึกอบรมพัฒนา เป็นต้น

### 4. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีระบบการประเมินผลงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างโปร่งใสตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ ไม่มีการเลือกปฏิบัติสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งควรจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อให้การประเมินผลงานสำหรับเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานต่อไปในอนาคต

### 5. ด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากพนักงานเชื่อว่าบริษัทที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนในอาชีพ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรไปนานๆ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการจัดกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ เช่น งานเลี้ยงประจำปี ฯลฯ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าซึ่งไปในแนวทางเดียวกับรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และได้รับการยอมรับ นอกจากความมั่นคงที่ปรากฏให้เห็นในปัจจุบันแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาในด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนกั๊ยมสำหรับพนักงานด้วย เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ และฝากชีวิตบั้นปลายในยามเกษียณไว้กับเงินกองทุน หรือกองทุนกั๊ยมช่วยบรรเทาปัญหาทางการเงิน ก็ยิ่งจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ให้สามารถควบคุมความหลากหลายของปัจจัยส่วนบุคคลได้ดีขึ้น ส่งผลให้ผลการสำรวจมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง

2. ในแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ควรมีคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความเห็น หรือปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการที่ผู้วิจัยจะสามารถนำไปเสนอพัฒนาองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมด้านอื่นๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเชิงลึก ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

Herzberg, F. Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Best, W. J. (1997). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brother.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3'd ed. New York. Harper and Row Publications.

ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

นางสาวดาริกา กลางคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชญาณิชฐ์ เตชะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิก จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์