

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ชุมพล รอดแจ่ม^{1*}, ปรีชา ปานโนรัมย์², ไปรยา อาสิงสมานันท์³, คณิติน สงโสภา⁴

¹วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

⁴นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 24 October 2020

Revised: 24 February 2021

Accepted: 08 April 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่และประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานอุตสาหกรรม การผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 251 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปีสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านผลตอบแทนตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานโดยระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วยด้านแรกคือปริมาณงาน และด้านที่สองคือด้านเวลา สำหรับสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X_3) และด้านผลตอบแทน (X_4) หรือสามารถอธิบายเป็นสมการความสัมพันธ์ ถดถอย ดังนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Z) = $2.147 + (.306 * X_3) + (.190 * X_4)$

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: chumpon.ro@ssru.ac.th

Work Motivation that Affects Work Efficiency of Paper Industry Employees in Bangkok and Vicinity

Chumpon Rodjam¹, Preecha Panoram², Praiya Arsingsamanan³, Kanitin Songsopa⁴

¹College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

²Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

³Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security

⁴Undergraduate Student of Bachelor of Business Administration Program in Human Capital and Organization Management, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University,

Received: 24 October 2020

Revised: 24 February 2021

Accepted: 08 April 2021

Abstract

The objective of this research is to study the state of work motivation and work efficiency. And to study, work motivation that affects work efficiency. The sample consisted of 251 paper manufacturing industry workers in Bangkok and Vicinity. The tools used for data collection were questionnaires that passed the tool quality inspection. The statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation. Pearson's simple correlation coefficient. And a stepwise multiple regression analysis by setting statistical significance at the level of 0.05. Most of the employees are female, 25-35 years old, with a bachelor's degree. And has a working period of 1-10 years for the work motivation. Overall, the employees have a high level of opinions and consider in each aspect, consisting of acceptance from colleagues job description success in the workplace and the returns, respectively for employee performance by the level of opinions as a whole at a high level and if considered in each aspect consisting of and the second side is time as for the correlation between work motivation that affects the work efficiency of employees, it is found that the work efficiency of employees Have relation with acceptance from colleagues (X3) and compensation (X4) or can be described as the regression relationship as follows: employee's work efficiency (Z) = 2.147 + (.306 * X3) + (.190 * X4).

Keywords: Work motivation, Work efficiency

* Corresponding Author; E-mail: chumpon.ro@ssru.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้สนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันมากขึ้นทุกวันผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ ทั้งด้านการผลิตและการบริการไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดโตก็ตามย่อมต้องสร้างหนทางนำไปสู่การอยู่รอดในการทำธุรกิจ หากธุรกิจใดหยุดนิ่งหรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วย่อมมีโอกาสที่จะถูกพัดดันให้ออกไปจากการแข่งขันในตลาดได้จะอยู่รอดได้หรือไม่องค์กรย่อมจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มุ่งเน้นไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้ศักยภาพในการทำงานสูงสุดโดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของคนทำงานทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินและไม่ใช่ว่ารูปแบบของเงินที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงานส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพอีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วยการส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งรักษาการทำงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Triprasitchai, 2014)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต้องมีปัจจัยกระตุ้นที่ต้องประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายของบริษัทและการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น การจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีระดับการปฏิบัติงานที่ดีมีความพึงพอใจในงานขาดงานน้อยและการลาออกต่ำ องค์กรต้องคำนึงถึงความต้องการโดยส่วนรวมของบุคคลเนื่องจากผลที่มีต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานอาจมีได้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนเนื่องจากแต่ละคนจะมีความต้องการเติบโตในงานแตกต่างกันดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการเติบโตสูงก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ฉะนั้นแล้วปัจจัยในการทำงานของบุคคลจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย แต่เมื่อใดที่ยังขาดแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลแล้วอาจจะส่งผลเสียต่อองค์กรได้ทุกเมื่อจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ในทางกลับกันในองค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอัตราที่ต่ำผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมเกิดกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในเนื้อหาของงานอันนำมาซึ่งระบบการทำงานภายในองค์กรที่ขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (U-Taa-Wong, 2015)

สำหรับสถานการณ์อุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในปัจจุบัน โดยส่วนรวมความต้องการของตลาดอาจลดลง ไม่ว่าจะเป็นกระดาษหนังสือพิมพ์ กระดาษพิมพ์หนังสือชนิดต่างๆ จะมีแนวโน้มลดลงไปเรื่อยๆ แต่มีกระดาษชนิดหนึ่งที่มีความต้องการใช้ของตลาดยังไม่ลดลง และมีที่คาดว่าจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นก็คือ กระดาษสำเร็จรูปหรือที่เรียกว่า Cut Size ที่ใช้ในสำนักงาน เช่น กระดาษถ่ายสำเนา กระดาษที่พิมพ์เนื้อหาจากเว็บไซต์ จากคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่การตรวจร่างเอกสาร หรือร่างหนังสือก่อนจะขึ้นแท่นพิมพ์ ก็ต้องพิมพ์บนแผ่นกระดาษขนาดมาตรฐาน A4 เสียก่อน ทั้งนี้ ด้วยเหตุนี้จากตัวเลขสถิติในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าความต้องการกระดาษโดยส่วนรวมจะลดลง

ตามลำดับ มีการปิดโรงงานเยื่อและกระดาษในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรปและอเมริกา เป็นจำนวนมากตามความต้องการโดยส่วนรวมที่ลดลง ขณะเดียวกัน ปริมาณการผลิตสินค้าชนิดนี้ก็ลดลงไปด้วย เป็นเหตุให้ราคาไม่ได้ลดลงในอัตราเดียวกันกับการลดลงของความต้องการในตลาดโลกที่ลดลง สำหรับประเทศไทย กระดาษซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มตลาดของประเทศกำลังพัฒนา ความต้องการใช้กระดาษพิมพ์เขียนสำหรับเอกสารที่ใช้ในสำนักงาน ไม่ว่าจะป็นสำนักงานราชการ หรือสำนักงานเอกชน ยังต้องใช้กระดาษพิมพ์เขียนเป็นเอกสารที่จะใช้อ้างอิง ยังไม่สามารถใช้เอกสาร “อิเล็กทรอนิกส์” แทนกระดาษได้ ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ยังไม่ได้มีการแก้ปัญหาให้ใช้ได้ ตำราสมุด หนังสือเรียนแม้จะมีความพยายามเลิกใช้กระดาษ ดินสอ ปากกา แต่ก็ยังเลิกได้ไม่หมด นอกจากนี้มีการพัฒนาใช้สิ่งทอเพื่อใช้ผลิตเสื้อผ้า อันเป็นทางเลือกของการใช้เยื่อใยสังเคราะห์ที่ผลิตจากไม้อยูคาลิปตัสอีกทางหนึ่ง (Ramangkool, 2019) จากสภาพสถานการณ์ดังกล่าวอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษจึงต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก ทั้งในแง่การแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ และการรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ดังนั้น อุตสาหกรรมการผลิตกระดาษจึงต้องมีการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ดังกล่าว รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เพราะในปัจจุบันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบทความวิจัยนี้สามารถนำเสนอผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน

Maslow (1954) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจัดลำดับขั้นความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ซึ่งให้ข้อเสนอแนะว่าความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการอยู่ เสมอและไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของมนุษย์ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับขั้นของความสำคัญเมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ (1) มีความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์เช่น อาหาร น้ำอากาศเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค (2) ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ (3) ความต้องการทางสังคมและความรัก เมื่อความต้องการของร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าวได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำเร็จของตน ความต้องการมิตรภาพความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น (4) ความต้องการยกย่อง เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการยกย่อง หมายถึงความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติมีชื่อเสียงในสังคม และ (5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่างๆ แล้วเป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้าน ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้น เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในลำดับต่อไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของคนในองค์กรแล้วพยายามตอบสนองความต้องการนั้น เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจอันจะเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sweeney and McFarlin (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปและบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ และ Jackson and Schuler (2003) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการกระทำนั้นๆ สำหรับ Pigors and Myers (1981) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ (1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ (2) ลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ (4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง (5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี (6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

(7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล และ (8) มีความเข้าใจชีวิตในการทำงานกับความ สัมพันธ์กันในสังคม

Herzberg and others (1959) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) (Urai, 2016) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงปัจจัยจูงใจนี้เป็น ตัวกระตุ้นให้คนรักงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด (2) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้อง (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานสำเร็จหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน (4) ความสำเร็จในงานที่สำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อผลงานสำเร็จเกิด ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น และ (5) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลต่างๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดง ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจทำให้ พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจมีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาหากไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ (1) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรทำงานรวมถึงสวัสดิการต่างๆ (2) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ (3) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และ (4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงาน

Mager and Beach (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้ (1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่าหรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่า อันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง (2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข (3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา

หมายถึงการสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา (4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ (5) ความสามารถในการพูดหมายถึงความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

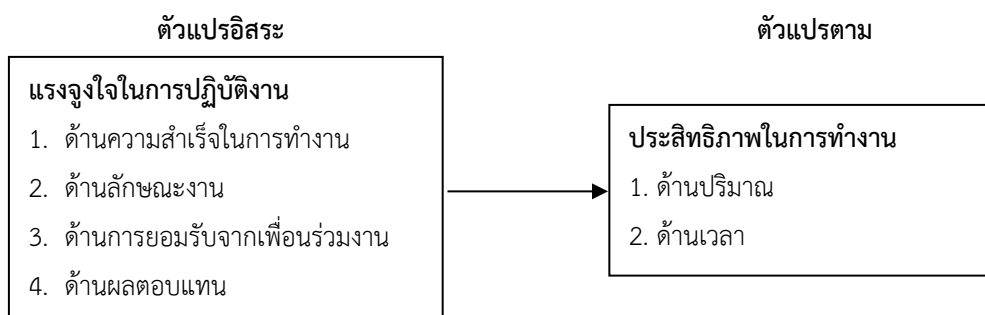
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุน น้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ (Pormayon, 2002)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปริมาณงานที่มีคุณภาพ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่ เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณ งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับ งานและทันสมัย (Veerasakkarun, 2013)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างและหลากหลายของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จาก ปริมาณงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานโดยสามารถสรุป เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้าน ผลตอบแทน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสามารถสรุปเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณ และ ด้านเวลา ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอีก 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนนทบุรี โดยมีจำนวนอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 667 แห่ง (Department of Industrial Works Ministry of Industry, 2019) สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yamane (1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้เท่ากับ 251 แห่ง

ในการกำหนดการสุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ ตามจำนวนอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษจำนวน 251 แห่ง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2 โดยกำหนดวิธีการสุ่มแบบโควตาในการเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามที่จะให้เป็นตัวแทนอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในแต่ละจังหวัด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบจับสลากไม่คืนที่เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกและเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความจำนวน 251 ชุดเพื่อให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยแบ่งแบบ สอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 20 ข้อตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 4 ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ สำหรับการศึกษาวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมและนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่ที่ปรึกษางานวิจัยได้เสนอแนะ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 มาใช้เป็นข้อคำถาม ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.6 ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และการหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.913 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ได้แก่ (1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยทำหนังสือขออนุญาตกับผู้จัดการอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามและอธิบายหัวข้อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม (3) เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม หากพบว่า ข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยซักถามเพิ่มเติมและกล่าวขอบคุณ และ (4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Tirakanan, 2013) ตามเกณฑ์ประเมินค่าตามแนวของ Best (1997) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 การตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมตัวของแบบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 ค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า Eigen Value มีค่าไม่เกิน 1.0 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

2.3 การวิเคราะห์ตัวแบบของความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

2.4 สร้างตัวแบบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 251 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (n= 251)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	23.74
หญิง	192	76.26
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	28	11.16
25-35 ปี	97	38.65
36-45 ปี	75	29.88
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	51	20.31
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	18.73
ปริญญาตรี	195	77.69
สูงกว่าปริญญาโท	9	3.58
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	22	8.76
1-10 ปี	150	59.76
11-20 ปี	47	18.72
21-30 ปี	28	11.16
30 ปีขึ้นไป	4	1.60

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .589) และหากพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .592) รองลงมา ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .540) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .578) ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .540) ตามลำดับ สามารถแสดงได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.93	.578	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.96	.540	มาก
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	.592	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.71	.647	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	.589	มาก

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ โดยภาพรวมของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .492) และหากพิจารณาเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ลำดับแรก ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .463) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .521) ตามลำดับ สามารถแสดงได้ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฯ

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปริมาณงาน	4.13	.463	มาก
ด้านเวลา	4.10	.521	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	.589	มาก

สำหรับการทดสอบทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 ทำให้ตัวแปรอิสระทุกตัวในงานวิจัยนี้ ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุปัจจัยทุกปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและด้านผลตอบแทนสำหรับตัวแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งคือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ($Z = 2.147 + (.306 * X_3) + (.190 * X_4)$) โดยสามารถอธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ.354 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .364$ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

ปัจจัย	Z	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1. z	1.000				
2. x ₁	.415*	1.000			
3. x ₂	.406*	.591*	1.000		
4. x ₃	.546*	.649*	.432*	1.000	
5. x ₄	.483*	.444*	.376*	.514*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แทนค่า	Z	แทน	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
X ₁	แทน		ด้านความสำเร็จในการทำงาน
X ₂	แทน		ด้านลักษณะงาน
X ₃	แทน		ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
X ₄	แทน		ด้านผลตอบแทน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

ประสิทธิภาพการทำงาน	Model ที่ 1	Model ที่ 2
ค่าคงที่	2.411	2.147
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X ₃)	.413	.306
ด้านผลตอบแทน (X ₄)		.190
R ²	.298	.354
S.E.	.377	.364
F	33.187*	6.625*
p-value of F	.000	.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุป การวิจัยเรื่องนี้ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปีสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านผลตอบแทนตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วยด้านแรกคือปริมาณงาน และด้านที่สองคือด้านเวลา สำหรับสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ มีความสัมพันธ์กับด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X₃)

และด้านผลตอบแทน (X_4) หรือสามารถอธิบายเป็นสมการความสัมพันธ์ถดถอย ดังนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ (Z) = $2.147 + (.306 * X_3) + (.190 * X_4$)

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อจิตใจของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยงานวิจัยดังกล่าวได้จัดลำดับของแรงจูงใจ ได้แก่ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน และผลตอบแทน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นส่วนเสริมในการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับพนักงานฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg and others (1959) Tantikul and Sitthiwarongchai (2017) และ Urai (2016) ที่กล่าวไว้ในทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและยังแบ่งออกเป็นแต่ละด้านได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อลำดับแรกคือด้านปริมาณงาน และด้านเวลาเป็นอันดับรอง เนื่องจากสองปัจจัยนี้ได้สะท้อนถึงศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรที่ส่งผลต่อกำไรและรายได้ขององค์กร ดังนั้นพนักงานที่มีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสามารถประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากปริมาณงานที่มีคุณภาพ และเวลาที่มีความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) และ Veerasakkarun (2013) โดยกล่าวสรุปว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วย ปริมาณงานที่มีคุณภาพเวลาตามเป้าหมายที่กำหนด ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับเวลาเพื่อเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดในทรัพยากร

การทดสอบทดสอบสมมุติฐานโดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งเข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่าอำนาจในการอธิบายประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 35.4 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .364$ โดยพบว่าด้านผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 และภายหลังเมื่อนำตัวแปร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เข้ามาวิเคราะห์ร่วมกันระดับ .05 มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน (Z) = $2.147 + (.306 * X_3) + 2.147 + (.190 * X_4$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jackson and Schuler (2003) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่อยู่ในระดับมาก องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรให้พนักงานมีแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นในการทำงานเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและด้านผลตอบแทนโดยคำนึงถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับความสามารถของพนักงานแต่ละฝ่าย หรือแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเชิงลึกควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้ ได้สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมด้านอื่นๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- Best, W. J. (1997). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Department of Industrial Works, Ministry of Industry. (2019). *Factory information*. [Online]. Retrieved from: <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>. Retrieved 12 December 2019. (in Thai)
- Herzberg, F. and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Jackson, S. E. and Schuler, R. (2003). *Managing human resource through strategic partnership*. 8th ed. Cincinnati, OH: South-Western.
- Mager, R. and Beach, K. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California: Pitman Learning.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brother.
- Nakhon Pathom: Rajamangala University of Technology Rattanakosin. (in Thai)
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Pigors, P. and Myers, C.A. (1981). *Personnel Administration*. 9th ed. Tokyo: McGraw-Hill.

- Pormaayon, K. (2002). *Efficiency in the performance of the police officers. Immigration Division: Study only in the case of the police service, Division 1, Division 2*. Bangkok: Thesis of the Degree of Master of Arts Program in Political Science. (in Thai)
- Ramangkool, W. (2019). *Pulp and paper industry*. [Online]. Retrieved from: <https://www.prachachat.net/opinion-column/news-359407>. Searched on January 5, 2020. (in Thai)
- Sweeney, P. D. and McFarlin, D. B. (2002). *Organizational behavior: Solutions for management*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Tantikul, J. and Sitthiwarongchai, C. (2017). Factors affecting employee engagement with the organization of Garment Co., Ltd. *Journal of Innovation and Management*, 2, 54-66. (in Thai)
- Tirakanan, S. (2013). *Research Methods in Social Science: A Guide to Practice*. 11th ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Triprasitchai, T. (2014). *Factors affecting employee retention in the organization in 5-star hotel industry in Bangkok*. Thesis of the Degree of Master of Arts. Bangkok: Bangkok University. (in Thai)
- Urai, P. (2016). *Employee Motivation: Case Study of AGC Automotive (Thailand) Co., Ltd*. Thesis of the Degree of Master of Arts. Bangkok: Krirk University. (in Thai)
- U-Taa-Wong, N. (2015). *Motivating Factors Affecting Personnel Performance Case Study: Personnel Cultural Promotion Organization Tourism and sports in Bangkok*. Thesis of the Degree of Master of Business Administration.
- Veerasakkarun, U. (2013). *Factors affecting the operational needs of the police officers*. Crowd Control and Prevention Division. Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University Under royal patronage. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York. Harper and Row Publications.