

**ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก :
กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด**

**Factors of motivation affecting the work performance of plastic products manufacturing company:
a case study of Apex Plastech Co., Ltd.**

นายธนกร สุขเกษม
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Thanakorn Sukkasem

Email 6524091234@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก : กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด กลุ่มตัวอย่างนำมาศึกษาวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด จำนวน 211 ตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากประชากร ตามสูตรของ Taro Yamane ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.55$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 3.82$), (S.D. = 0.877) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}= 3.77$), (S.D. = 0.831), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ, ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ, ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน,

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ, ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยอันดับสุดท้ายเป็นปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.16$), (S.D. = 0.905) และผลการวิจัยพบว่าด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.71$) ซึ่งแยกเป็นรายด้านดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.77$), (S.D. = 0.855) รองลงมาคือ ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย โดยอันดับสุดท้ายด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.67$), (S.D. = 0.888).

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์พลาสติก จำกัด ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีนัยสำคัญแบบความผกผัน โดยปัจจัย 6 ด้านนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R = 0.877$)

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, พนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก

Abstract

The purpose of this study was to study the motivational factors that affect the performance of employees of plastic products manufacturing companies: A case study of Apex Plastech Co., Ltd. The sample used in the study was employees working for Apex Plastics Co., Ltd. The sample group consists of 211 employees who work for the company. The data was collected using a questionnaire, and statistical analyses included percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis. The significance level was set at 0.05. The research findings indicate that motivation for work performance is high (mean = 3.55), with six significant factors. The top-ranked factor is coworker relationships (mean = 3.82, SD = 0.877), followed by success in job performance (mean = 3.77, SD = 0.831), work environment, responsibility, job characteristics, and supervisory control. The average level of these factors falls in the moderate range (mean = 3.16, SD = 0.905). Regarding work efficiency, the overall perception is positive (mean = 3.71). The top-ranked efficiency factors are quality (mean = 3.77, SD = 0.855), followed by time and compensation and benefits. The lowest-ranked factor is workload (mean = 3.67, SD = 0.888).

The motivational factors affecting the performance of employees of a plastic products manufacturing company in a case study are job success factors recognition factor, responsibility factor working environment factors policy and organizational management factors, and remuneration and welfare factors are significant inversely. It was statistically significant at the level of 0.05 ($R = 0.877$).

Keyword (S): Motivational factors, work performance, employees of plastic products manufacturing companies.

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรต่างๆในภาคธุรกิจ มีการแข่งขันสูง ทั้งในด้านราคา คุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ และการตอบสนองลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ซึ่งเราจะพบได้ว่าในหลายๆอุตสาหกรรมการผลิต ล้วนมี กลยุทธ์และนโยบาย เพื่อเพิ่มระดับขีดความสามารถ ศักยภาพในทุกๆด้านให้สูงขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขันในตลาดของอุตสาหกรรมนั้นๆ ทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆของตนให้สามารถแข่งขันได้ โดย ในหลายองค์กรมีการนำระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพการผลิต การควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์และระบบมาตรฐานที่เป็นสากลมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้มีคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งในขั้นตอนการทำงานหรือขั้นตอนการผลิต จำเป็นจะต้องมีพนักงานมาดำเนินการ และปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ พนักงานในหน้าที่ต่างๆล้วนมีส่วนร่วมในการช่วยผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ด้วยความรวดเร็วในต้นทุนที่เหมาะสม และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างเข้มแข็ง ในกระบวนการผลิตจำเป็นต้องใช้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถมาลงมือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เพื่อให้กระบวนการผลิตนั้นๆ ผลิตภัณฑ์สินค้าที่มีคุณภาพดีถูกต้องพร้อมทั้งลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดในการผลิต ยิ่งในกรณีของพนักงานที่มีขีดความสามารถสูงจะยิ่งช่วย เพิ่มศักยภาพในการผลิต, ระบบควบคุมคุณภาพก็เช่นกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ในระบบควบคุมคุณภาพ ทั้งระบบการตรวจรับวัตถุดิบ ระบบการตรวจสอบในกระบวนการผลิต ระบบการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ รวมถึงสามารถช่วยสนับสนุน ระบบคุณภาพให้กับหน่วยงานต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง, นอกเหนือจากนี้ในส่วนของพนักงานในส่วนอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึงต่างก็มีความสำคัญ มีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งในทุกกิจกรรมขององค์กร พนักงานทุกคนจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำในสิ่งต่างๆ และจากทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1959) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พนักงานความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน ได้อย่างมีอิสระ ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง อาจไม่สร้างแรงจูงใจแต่ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน ค่าจ้างรวมถึงสวัสดิการ สิทธิด้านสุขภาพและชีวิต ประกันสังคม เงินบำเหน็จบำนาญ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) พนักงานได้รับการสนับสนุน และความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(Relationship between Colleagues) การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ และช่วยเหลือกัน
 ด้านนโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดที่
 ชัดเจน สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นบรรยากาศในการทำงานและสิ่ง
 อำนวยความสะดวกในการ ทำงาน ด้านความมั่นคง (Work Stability) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร และกับ
 หน้าที่การงาน อีกทั้งองค์กรมีภาพลักษณ์ที่มั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก:
 กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด

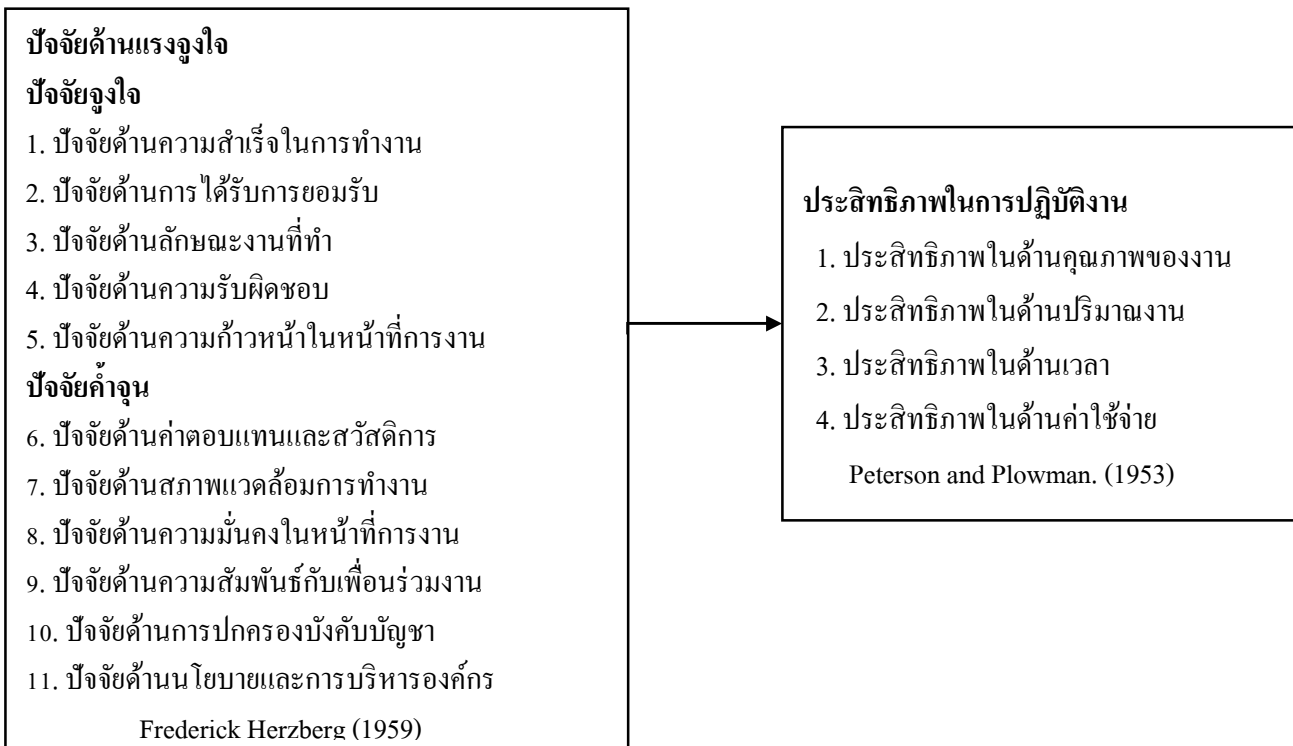
สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก:
 กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับด้านทฤษฎีแรงจูงใจทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีสองปัจจัย แนวคิด
 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการนำเสนอในประเด็นเดียวกันนี้ ผู้วิจัยได้
 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพร้อมทำการสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิด โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



จากภาพที่ 1 การกำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เอพีเคช พลาสติก จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัท เอพีเคช พลาสติก จำกัด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษานี้จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัท เอพีเคช พลาสติก จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ศึกษาหัวข้อเรื่องตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1959 อ้างถึงในมาลินี คำเครือ และ นิรุศ จรเจริญ, 2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางตรง และปัจจัยทางอ้อม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้พนักงานออกมามีประสิทธิภาพได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาเพื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (ทัศนีย์ จันทะนันท์ และคณะ, 2564) ด้านการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ชื่นชม ยกย่องยอมรับถึงความสามารถ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ด้านลักษณะงาน (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวกับงาน โดยตรง ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงานแต่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน ทั้งในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม ยังรวมไปถึงสวัสดิการสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนสวัสดิการ การด้าน

สุขภาพ ประกันสังคม และเงินบำเหน็จบำนาญในยามเกษียณ (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) พนักงานได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน และความยุติธรรมในเรื่องการมอบหมายงาน การประเมินผลงานในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship between Colleagues) การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (พีรยสร์ รัตธรรม และนนท์ สหยา, 2564) ด้านนโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) แนวทางการบริหารงานขององค์กร เช่น นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นบรรยากาศในการทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ชั่วโมงการทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560) ด้านความมั่นคง (Work Stability) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร มีความยั่งยืนในหน้าที่การงาน อีกทั้งองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคง (พีรยสร์ รัตธรรม และนนท์ สหยา, 2564)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ Peterson and Plowman. (1953 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1.) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่มีค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2.) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร โดยมี ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณเหมาะสมเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้ การวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3.) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4.) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานเหมาะสมลง ทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้หลายลักษณะซึ่งล้วนพิจารณาจากคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง การปฏิบัติงานถูกต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณตามที่เหมาะสมตามมาตรฐานขององค์กรและเป้าหมายที่กำหนด, เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมหรือมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานให้ผลกำไรมากที่สุด ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด และมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัทเอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 445 คน ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมพนักงานในทุกส่วนงานของบริษัทเอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด จำนวน 211 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ปรากฏในรอบแนวคิดการวิจัยไว้ และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเท่ากับ 1 ทุกข้อ พร้อมทั้งนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.900 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.929 ถือว่าเป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น

2) การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) ศึกษาจากพนักงานบริษัทเอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัทเอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด จำนวน 211 คน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.1 และอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ

28.9 ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 มีอายุงานจำนวนไม่เกิน 5 ปี 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.2 รองลงมามีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 25.1 และมีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 165 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.2 รองลงมามีตำแหน่ง พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.9 รองลงมา มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 20,001- 30,000 บาท จำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 16.5 มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และมีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.55$) ผู้ศึกษาจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: ภูมิศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด แยกเป็นรายด้านดังนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$), (S.D. = 0.877) อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$), (S.D. = 0.831) อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$), (S.D. = 0.880) อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.69$), (S.D. = 0.893) อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.59$), (S.D. = 0.905) และอันดับที่ 6 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.58$), (S.D. = 0.946) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ อันดับที่ 7 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.49$), (S.D. = 0.877) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.49$), (S.D. = 0.895) อันดับที่ 8 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.46$), (S.D. = 0.891) อันดับที่ 9 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.38$), (S.D. = 0.873) และอันดับสุดท้าย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.16$), (S.D. = 0.905)

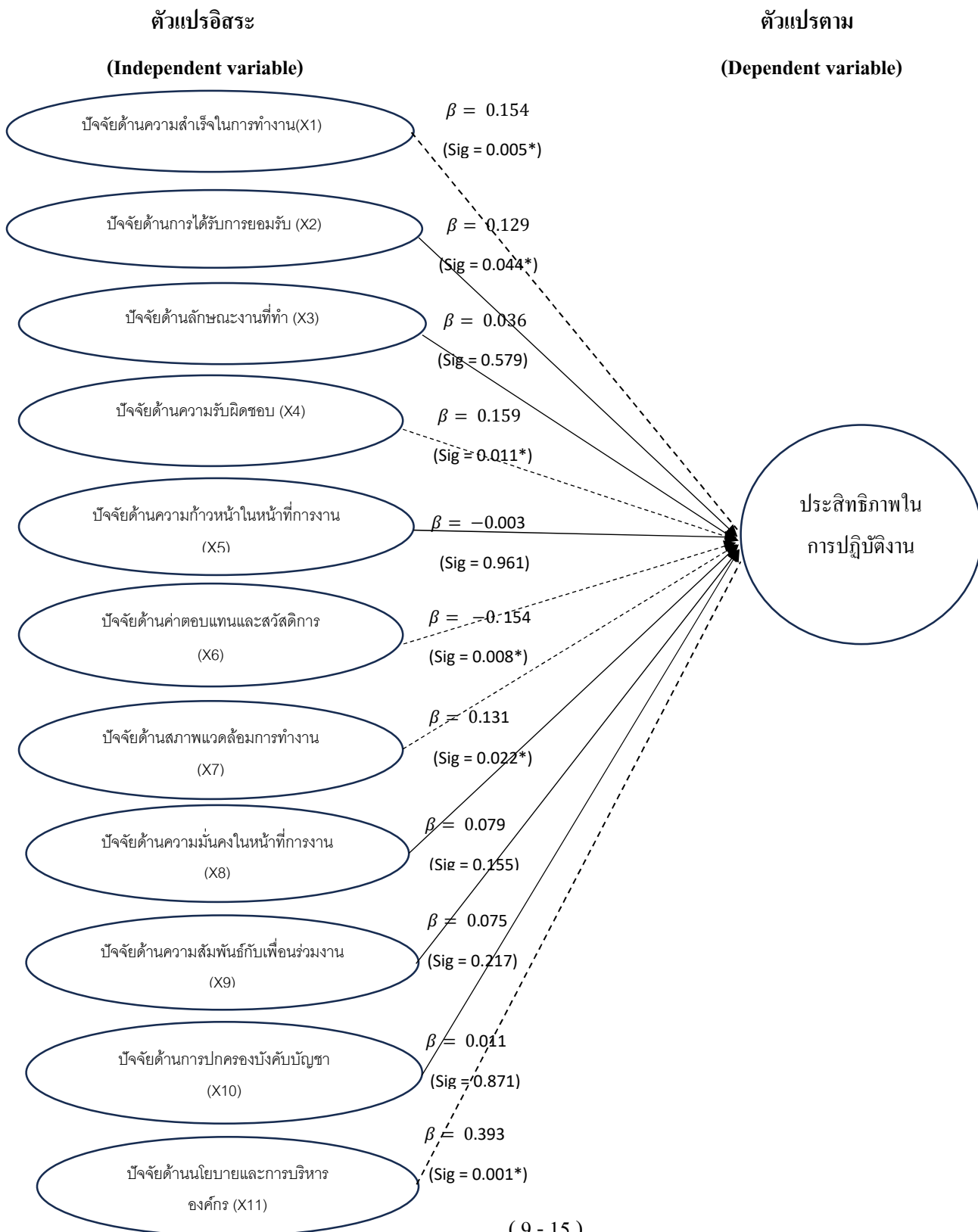
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.69$) แยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.76$), (S.D. = 0.855) อันดับที่ 2 ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.70$), (S.D. = 0.893) อันดับที่ 3 ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.67$), (S.D. = 0.888) และอันดับสุดท้ายด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.64$), (S.D. = 0.916)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112.299	11	10.209	60.422	0.001*
Residual	33.623	199	0.169		
Total	145.922	210			

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาพที่ 2 Model ผลการวิเคราะห์ห้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัท เอพีเอส พลาสติก จำกัด



อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษาบริษัทเอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ โดยมีปัจจัย 6 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_1), ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ(X_2), ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ(X_3), ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X_4), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน(X_5) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร(X_{11})

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร(X_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.77$) อภิปรายได้ว่า งานที่พนักงานรับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังนั้นมีความคิดเห็นในระดับมาก และพนักงานมีความมั่นใจในการดำเนินงานตามเป้าหมาย พนักงานสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการแก้ไขปัญหา สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพพนักงาน พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายพร้อมวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการวางแผนและการดำเนินงานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งการเพิ่มปัจจัยด้านความสำเร็จ (X_1) 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย ค่า Sig.0.005 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทร์แปลง ไชยโครต และคณะ. (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละยุดิธรรม ในจังหวัดระยอง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละยุดิธรรมในจังหวัดระยอง ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ(X_2) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สิ่งนี้ทำให้พนักงานนั้นรู้สึกได้ว่าหากได้รับยืนยันและยกย่องในความ สำเร็จนั้น เป็นส่วนสำคัญในการรักษาความพึงพอใจและความสุขในที่ทำงาน ความมั่นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน การได้รับการยอมรับในด้านนี้ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความสุขในที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นการพัฒนาองค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วย ค่า Sig.0.044 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถบ่งบอกว่าการยอมรับและการยืนยันความสำเร็จของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน(X_4) พนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.69$) พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสอดคล้องด้านการปฏิบัติงานกับการกำหนดตำแหน่งงาน พนักงานพนักงานรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในการทำงาน จากการวิจัยยังพบว่าเมื่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.159 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.011 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาวิ เรืองรุ่ง (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโลกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ที่อภิปรายว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจากผลการวิจัยได้อภิปรายว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X_6) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) การพิจารณาผลตอบแทนที่มีความโปร่งใสเหมาะสม และความสอดคล้องกับความรู้และความสามารถ รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ได้รับสอดคล้องกับภาระงานที่ฉันรับผิดชอบ ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่สอดคล้องกับภาระงานที่ฉันรับผิดชอบ นั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ 1 หน่วยประสิทธิภาพลดลง 0.154 หน่วย และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าสนใจว่ามีผลผกผัน โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความชัดเจนว่าส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงาน แต่กลับไม่ส่งผลตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าสนใจว่ามีผลผกผันนั้นหมายถึงการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจไม่ส่งผลเชิงบวกทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องเนื่องจากมีนัยสำคัญ หากแต่ค่าอิทธิพลนั้นมีความแตกต่าง อันเนื่องมาจากบริบทที่แตกต่างของแต่ละองค์กร ซึ่งมีนัยสำคัญกับสอดคล้องงานวิจัยของ อุไรวรรณ ผันโพธิ์, สุวรรณ เตชะธีระปริดา และ สวียา ปราบธนาดี ชาติวิวัฒนาการ.(2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร ได้อภิปรายว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทร์แปลง ไชยโครต และคณะ. (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน(X_7) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.72$) ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยองค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมการคมนาคมสะดวกทั้งในการเดินทางไปทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมให้พนักงาน มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น เครื่องมือที่อำนวยความสะดวก

ความสะดวกรวดเร็วเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนของสภาพแวดล้อม แสงและเสียงที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดี การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน การเพิ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_7) 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.131 หน่วย ค่า Sig เท่ากับ 0.022 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาวิ เรืองรุ่ง (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ที่อภิปรายว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านสถานภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$) ซึ่งอยู่ระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคิดด้านนโยบายกฎระเบียบ วัฒนธรรม และพันธกิจขององค์กร รวมถึงโครงสร้างตำแหน่งงานหน้าที่ นั้นมีความคิดเห็นระดับที่สูง ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานเข้าใจและรับรู้สิ่งที่สำคัญด้านนี้ โดยนำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน การกระจายงานมอบหมายหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานที่ดี สามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาและเติบโต กฎระเบียบที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์สามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานนั้นมีความมั่นใจยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้มีการอภิปรายว่า ด้านโครงสร้างด้านรูปแบบการบริหาร นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ได้อภิปรายผล ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัย 5 ด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3), ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5), ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X_8), ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) และ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก: กรณีศึกษา บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3) พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงงานที่รับผิดชอบนั้นมีการทำงานที่มีความท้าทาย และลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความท้าทายเพราะมีปัญหาที่ต้องแก้ไขหรือมีความซับซ้อนในการดำเนินงานและทำได้ พนักงานรู้สึกว่าการที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตน และมีความมั่นใจในการดำเนินงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งแสดงว่า งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน พนักงานมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มประสบการณ์ในด้านต่างๆ พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่ามีผลผกผันนั้นอาจเกิดเพิ่มงานเพื่อสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากเกินไป อาจไม่ส่งผลเชิงบวกทางด้านประสิทธิภาพ การเพิ่มสัดส่วนของงานที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ควรต้องประเมินผลกระทบต่อ

งานหรือกิจกรรมที่ทำอยู่เดิม ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน(X_8) พบว่า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.49) อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งแสดงว่า พนักงานเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ พนักงานรู้สึกมั่นคงกับการทำงานในองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X_9) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82) อยู่ในระดับความคิดเห็นมากอันดับ 1 ซึ่งแสดงว่า องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี พนักงานช่วยเหลือแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา(X_{10}) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.58) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ พนักงานได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อินทร์แปลง ไชยโครต และคณะ. (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงการปกครองบังคับบัญชานั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์พลาสติก:กรณีศึกษาบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ช่วยให้พนักงานรู้ว่าต้องทำอะไรและทำอะไรถึงจะประสบความสำเร็จ การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอช่วยเสริมให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น
- 2) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ การให้คำชมเชยของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร สามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานรู้สึกว่าความพยายามของเขามีคุณค่า
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ การมอบหมายงานที่หลากหลายและท้าทายทำให้พนักงานรู้สึกมีความหมายและไม่เบื่อหน่ายและกำหนดงานที่อนุญาตให้พนักงานใช้ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การกำหนดและส่งเสริมให้พนักงานรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนคืออะไร ให้อิสระ พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมต่อผลลัพธ์ของงาน
- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสเติบโตในอาชีพ การมีเส้นทางตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรมทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- 6) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและเป็นธรรม รวมถึงสวัสดิการที่ครอบคลุมและเหมาะสม เช่น ด้านสุขภาพ และวันหยุดพักผ่อน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและจูงใจให้พนักงานทุ่มเทปฏิบัติงาน
- 7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมหรือสร้างให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัยทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่ดีช่วยให้พนักงานทำงานไม่เครียดพร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงเสถียรภาพขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มั่นใจในอนาคตของตน มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีส่วนร่วม เน้นส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ความยุติธรรม เคารพความคิดเห็นของพนักงานให้โอกาสมีส่วนร่วม สนับสนุนพร้อมให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาของบังคับบัญชา ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย

11) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ที่ชัดเจนและโปร่งใสทำให้พนักงานเข้าใจแนวทางการทำงาน ปฏิบัติตามได้ง่าย การมีส่วนร่วมในเรื่องสำคัญขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กฤตติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมชนารักษ์.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชวลิต ลิ่มปรีดิชัย. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด

มหาสารคาม. ทวีปริชญ์โททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฐาปนี สังขวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่

กรุงเทพมหานคร 25. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ณัฐภัตสร เอกวัฒน์โกกิน, พุฒิชร จิรายุส. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาด

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1

กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ต่อพงษ์ ฤทธิ์เทวา. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ทัศนีย์ จันทะนันท์ และคณะ. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงานของ บริษัทผลิตภัณฑ์

ตราเพชร จำกัด (มหาชน). วิทยาลัยการจัดการวไลยอลงกรณ์ ปรีทัศน์, 2(1), 55-66.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.

(สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา

ธัญพร วิศรียา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรขอประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์

COVID-19. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, น 75.

นวินดา กิตติสุขุทธิรดา. (2564). แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.

สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก

ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการ

ประจำศาลอาญารัชดา.สารนิพนธ์ทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พิสนุ พงศ์ศรี. 2552. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย: การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุท
ธการพิมพ์, น. 175-177.

พีรยสร์ รัตธรรม และนนท์ สหยา. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท
เอบีซี จำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 15-32.

มาลินี คำเครือ และ นิรุทธ์ จรเจริญ. (2564). "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร
มหานครแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร." วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41, 4: 122-147.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัด
สงขลา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคก
สำโรง จังหวัดลพบุรี.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อินทร์แปลง ไชยโครต และคณะ. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมใน
จังหวัดระยอง (Motivation Factors Affecting to Operational Efficiency of Government Officer Court of Justice in
Rayong Province.).รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Anderson, L.W. (1988). Likert Scales, Education Research Methodology and Measurement: An International Handbook. John,
D. Keeves, eds, Victoria: Pergamon.

Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. (1994). Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership.
Thousand Oaks: Sage

Comrey, Andrew L. & Howard B. Lee. (1992). A First Course in Factor Analysis. New York: Psychology Press.

Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. B. (1967). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons

Hilgard, Ernest R. (1981). Introduction to Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.

Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in Attitude Theory and Measurement. P.90-95.
New York: Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, p.370-396. 57

Yamane Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Ro