

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด*

MOTIVATION AFFECTING THE WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT FORMICA (THAILAND) CO., LTD.)

ศุรเชษฐ์ ชำนิปุ่น*, ชินโสณ วิสิฐนิติกิจา, อิงอร ต้นพันธ์

Surached Chumnipun*, Chinnaso Visitnitikija, Ingorn Tanphan

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Surached.kbu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg วัตถุประสงค์การวิจัยประกอบด้วย 5 ประการ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 5 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 5) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยจูงใจ พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to investigate motivation affecting the work performance efficiency of employees at Formica (Thailand) Co., Ltd. The research employed a quantitative research approach focusing on analyzing the relationship between motivation and employees' work



performance efficiency based on Herzberg's Two-Factor Theory. The research objectives consisted of five aspects: 1) to examine employees' motivation toward work performance, 2) to study employees' work performance efficiency, 3) to compare employees' work performance efficiency classified by personal factors, 4) to investigate motivational factors influencing work performance efficiency, and 5) to examine hygiene factors influencing work performance efficiency. The sample group consisted of 200 employees of Formica (Thailand) Co., Ltd. Data were collected using a structured questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics, namely t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The results revealed that employees' overall motivation and work performance efficiency were at a high level. When considering personal factors, differences in gender, age, educational level, marital status, and length of employment did not significantly affect work performance efficiency at the 0.05 level of significance. However, differences in average monthly income significantly affected employees' work performance efficiency. Regarding motivational factors, the nature of work was the only factor that significantly influenced work performance efficiency. In terms of hygiene factors, job position, working environment, and opportunities for future career advancement were found to significantly influence employees' work performance efficiency.

Keywords: Work Motivation, Motivational Factors, Hygiene Factors, Performance Efficiency

บทนำ

สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจช่วยส่งเสริมความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทต่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งในด้านกายภาพ บรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เนื่องจากความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่เพียงส่งผลต่อความสุขในการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (Danna, K. & Griffin, R. W., 1999)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจและความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงย่อมสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้จากหลายมิติ ได้แก่ คุณภาพของงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ระยะเวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสม และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงระดับความสามารถขององค์กรในการบริหารทรัพยากรและกระบวนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จในระยะยาว (กันตยา เพิ่มผล, 2541)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความกระตือรือร้น ความสนใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสามารถอธิบายได้จากระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับ ซึ่งเกิดจาก

แรงจูงใจในการทำงานทั้งในมิติของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผ่านผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำย่อมเผชิญกับปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมมีแนวโน้มที่จะบรรลุผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (นิตยา ไชยทองศรี และคณะ, 2563)

บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรในเครือฟอร์ไมก้า กรุ๊ป ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและจัดจำหน่ายวัสดุปิดผิว โดยเฉพาะแผ่นลามิเนตสำหรับงานอุตสาหกรรมและงานตกแต่งภายใน การดำเนินงานของบริษัทครอบคลุมหลายแผนก เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายขาย และหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันที่สูงของอุตสาหกรรมวัสดุปิดผิว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพการดำเนินงานดังกล่าว หากองค์กรไม่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจและปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนั้น การศึกษาระดับแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนานโยบาย และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน (Formica Group, 2025)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด
5. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและขอบเขตการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg, F. (Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร



ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่ง ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Herzberg, F., 1979) นอกจากนี้ การวิจัยยังครอบคลุมการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพิจารณาจากด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การวิจัยที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 325 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจงให้ครอบคลุมทุกแผนก ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายขาย และแผนกสนับสนุนต่าง ๆ (Yamane, T., 1967)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแบบสอบถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 40 คน นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's alpha coefficient)

การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.950

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 200 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.753 ที่ยอมรับได้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยคำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยเฉพาะการวิจัยในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบอย่างชัดเจน การเข้าร่วมตอบแบบสอบถามเป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้ตอบสามารถปฏิเสธหรือยุติการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือสถานภาพการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้ และนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถยนต์ของแท้ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย (ม.4-ม.6) มีสถานภาพโสด อายุงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.36	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.38	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.08	0.40	มาก	3
ด้านความสำเร็จในงาน	4.06	0.37	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.36	มาก	5
รวม	4.07		มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านภาพรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทั้ง 5 รายการ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.41	0.39	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.43	มาก	2
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.13	0.38	มาก	2
ด้านความเป็นส่วนตัว	4.10	0.42	มาก	3
ด้านความมั่นคงในงาน	4.08	0.41	มาก	4
ด้านตำแหน่ง	4.05	0.43	มาก	5
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.03	0.39	มาก	6
ด้านนโยบายการบริหาร	4.00	0.35	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	0.35	มาก	7
รวม	4.07		มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านภาพรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทั้ง 9 รายการ ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.14$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 4.00$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.10	0.40	มาก	1
ด้านค่าใช้จ่าย	4.05	0.35	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	4.05	0.37	มาก	3
ด้านเวลา	3.97	0.41	มาก	4
รวม	4.04		มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.04$) ทั้ง 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.10$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.05$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.05$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

4.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน จากการศึกษาค้นพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.910	0.371		7.835	0.000**
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.035	0.042	0.55	0.829	0.408
ด้านความสำเร็จในงาน	0.029	0.041	0.048	0.712	0.478
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.083	0.039	0.148	2.145	0.33
ด้านลักษณะงาน	168	0.041	0.289	4.098	.000**
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กานงาน	-0.041	0.043	0.066	-0.961	0.338

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.432	0.406		5.986	.000*
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	0.042	0.044	0.065	0.958	0.338
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.062	0.042	-0.098	-1.462	0.146
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.38	0.040	0.065	0.941	0.348
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.081	0.037	0.155	2.178	0.031*
ด้านความมั่นคงในงาน	-0.011	0.040	-0.019	-0.264	0.792
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.083	0.057	-0.080	-1.138	0.256
ด้านตำแหน่งงาน	0.081	0.040	0.139	2.038	0.043*
ด้านความเป็นส่วนตัว	0.043	0.040	0.083	1.071	0.285
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน	0.097	0.043	0.168	2.245	0.026*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาส



ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยภาพรวม

จากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่าพนักงานบริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าการทำงานของพนักงานมีความเป็นระบบมากขึ้น สามารถลดความสูญเสียด้านเวลาและการใช้ทรัพยากร ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยเฉพาะลักษณะงาน รวมถึงปัจจัยค่าจ้างบางประการ เช่น ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีบทบาทต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการทำงานและผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับองค์ประกอบภายในงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และคุณค่าของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม ที่พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีบทบาทต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม, 2564) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานและความสำเร็จในงานมีระดับความสำคัญสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าลักษณะงานที่มีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ถึงผลสำเร็จของงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของเกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์ รวมถึงงานวิจัยของพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิษฐนิธิกัจจา ที่พบว่าความรับผิดชอบและความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม (เกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์, 2565); (พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิษฐนิธิกัจจา, 2567) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังอยู่ในระดับความสำคัญมากเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของตน รวมถึงการได้รับการยอมรับและโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg F. ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบภายในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากบางงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจบางด้านมีบทบาทในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานและบริบทขององค์กรในอุตสาหกรรมวัสดุพืดผิวที่ต้องการความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และโอกาสความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (Herzberg, F., 1979)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับความสำคัญมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและเต็มประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิษฐนิธิกัจจา ที่พบว่าปัจจัยค่าจ้างของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสำคัญมากเช่นเดียวกัน (พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิษฐนิธิกัจจา, 2567) รวมถึงสอดคล้องกับงาน

ของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม ซึ่งระบุว่าปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเด่นชัด (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม, 2564)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยของมณฑุทัย ประสพศิลป์ ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด และงานวิจัยของพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม, 2564); (มณฑุทัย ประสพศิลป์, 2557); (พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา, 2567)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความชัดเจนของขอบเขตงาน ความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถ รวมถึงความท้าทายของงานที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของเกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์ ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนว่าคุณภาพของลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานในหลายบริบท (เกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์, 2565) สำหรับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา ที่ศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่าลักษณะงานของพนักงานสายการผลิตมีขอบเขตหน้าที่และกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐาน ส่งผลให้ระดับความรับผิดชอบในงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัด (พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา, 2567)

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความชัดเจนของตำแหน่งงานและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สามารถสร้างทิศทางและแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของเกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์ ซึ่งศึกษาพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยค่าจุนที่ช่วยสร้างความมั่นคงและความชัดเจนในอาชีพเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีในหลากหลายบริบทของอุตสาหกรรม (เกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์, 2565)



ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดโดยไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิกิจา ที่ศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิกิจา, 2567) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าระดับรายได้มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑุทัย ประสพศิลป์ ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มณฑุทัย ประสพศิลป์, 2557)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับองค์ประกอบภายในงาน ปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพภายใต้กรอบเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของพนักงาน รวมถึงมีความท้าทายที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร 3) ควรจัดให้มีโครงสร้างตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และ 4) ควรพิจารณาระบบค่าตอบแทนและรายได้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือการมีส่วนร่วมของพนักงาน 2) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของการศึกษา และ 3) ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 2-7.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2565). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม. วารสารดิจิทัล ธุรกิจและสังคมศาสตร์, 8(2), 1-14.
- นิตยา ไชยทองศรี และคณะ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(1), 63-76.
- พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิโก. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(5), 117-130.
- มณฑุทัย ประสพศิลป์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Formica Group. (2025). Our history. Retrieved January 15, 2025, from <https://www.formica.com/th-th/campaigns/copy-about-us/our-history>
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.