

A Study of Motivation and Hygiene Factors Influencing Employee Performance in a Beverage Company “A” in Thailand

Kingkaew Panthabud¹ Atitaya Kaewkong¹ and Anuwat Songsom^{2*}

¹ Students, Program in Modern Trade and Service Innovation, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Thailand

² Advisor, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: sonuwat52@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to study (1) the motivation factors that affect employees' work performance and (2) the hygiene factors that influence employees' work performance. This study is quantitative research. The sample consists of 267 employees of beverage company “A” in southern Thailand, selected using a multi-stage sampling method. The research instrument is a Google Forms questionnaire consisting of multiple-choice questions and Likert scale items. The data was collected during November 2024. Data analysis used mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis. The study found that motivating factors, including development opportunities, job characteristics, responsibilities, and job success, had a positive impact on employees' work performance. Meanwhile, supporting factors, including career status, work supervision, policies and management, job security, and relationships with coworkers, also positively affected work performance at a statistical significance. The research results can serve as a guideline for beverage companies and other organizations in similar contexts to motivate and retain employees, as well as manage performance to meet organizational objectives.

Keywords: Employee Performance, Hygiene Factors, Motivation Factors

การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม “A” ในประเทศไทย

กึ่งแก้ว พันทะบุตร¹ อาทิตยา แก้วคง¹ และ อนุวัต สงสม^{2*}

¹ นิสิตสาขาวิชาการค้าสมัยใหม่และนวัตกรรมการ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประเทศไทย

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sonuwat52@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (2) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ในภาคใต้ จำนวน 267 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form ซึ่งมีข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบประมาณค่าตามแนวทางของลิเคิร์ท โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย การได้รับการพัฒนา ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย สถานะของอาชีพ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทผลิตเครื่องดื่มหรือบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในบริบทเดียวกัน ในการจูงใจและธำรงรักษาพนักงาน รวมถึงการจัดการผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยจูงใจ

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

เป้าหมายอย่างหนึ่งของทุกองค์กร คือ การบริหารงานและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานแบบผสมผสาน พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทอย่างแนบแน่น และให้ความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน การที่พนักงานมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความสามารถของตนเองถือว่าเป็นเหตุผลหลักในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยปัจจุบันองค์กรยุคใหม่ได้ให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ ว่าบริษัทมีการใช้แรงจูงใจในด้านใดบ้าง ในการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการพนักงานภายในองค์กรอย่างไรให้พนักงานไปถึงเป้าหมายของตนเองและองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ด้วยเหตุนี้เองการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานจึงออกมาในรูปแบบที่เรียกว่า แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งพบว่าพนักงานทุกคนต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะทุกคนมีความต้องการและมีความความคาดหวังจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (มลิวรรณ ชาจันโท และคณะ, 2566)

ผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (หิฟิสา สุธาดอนันต์โกนิน, 2564) ซึ่งปัจจัยประการแรกที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency of Employees) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัย

ที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การได้รับการพัฒนา และปัจจัยประการที่สองที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือบางตำราเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (ปฐมพงศ์ กุกแก้ว และคณะ, 2567) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานะของอาชีพ ความมั่นคง (Herzberget al., 1959; ปฐมพงศ์ กุกแก้ว และคณะ, 2567) นอกจากนี้การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้พนักงานอยู่แล้วเกิดความสุขสบายใจ รู้สึกมีคุณค่า มีความสุข มีสังคมการทำงานที่ดี (วีระวัฒน์ ชาสแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยฉบับนี้จึงสนใจเลือกศึกษาบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และเป็นต้นแบบในด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับรางวัลที่มอบให้แก่สถานประกอบการที่โดดเด่นในการดูแลพนักงาน งานวิจัยฉบับนี้ไม่สามารถระบุชื่อจริงของบริษัทแห่งนี้ได้ โดยจะใช้คำว่าบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A แทน ประเด็นการวิจัยจะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถทำให้บริษัทที่มีความสนใจ ได้นำข้อมูลมาพัฒนาส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำมาปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรตนเอง สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัย คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 800 คน ณ ช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือนพฤศจิกายน 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือตัวแทนของกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้ ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

$$\text{คือสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เราต้องการจะรู้จากจำนวนประชากร (คน)

N คือ ขนาดของจำนวนประชากรทั้งหมด (คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย (เปอร์เซ็นต์)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{800}{1 + (800 \times 0.05)^2}$$

$$n = 266.66$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 267 คน จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากแบ่งชั้นภูมิตามฝ่ายงานภายในบริษัท แล้วเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

พนักงาน/ฝ่าย	ประชากร	ตัวอย่าง
1. ฝ่ายขาย	300	100
2. ฝ่ายการตลาด	110	36
3. ฝ่ายการผลิต	50	17
4. ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ	50	17
5. ฝ่ายสต็อกสินค้า	60	20
6. ฝ่ายบุคคล	50	17
7. ฝ่ายคลังสินค้า	50	17
8. ฝ่ายขนส่ง	70	23
9. ฝ่ายบัญชี	60	20
รวม	800	267

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท A จำกัด (2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรม ตลอดจนวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิจัย โดยแบบสอบถามเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ฝ่ายที่กำลังปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามทั้งหมดเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านต่างๆ ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert' Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 เห็นด้วยในระดับมาก 3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 เห็นด้วยในระดับน้อย 1 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านต่างๆ ที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert' Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 เห็นด้วยในระดับมาก 3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 เห็นด้วยในระดับน้อย 1 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert' Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 เห็นด้วยในระดับมาก 3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 เห็นด้วยในระดับน้อย 1 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพฤติกรรมองค์กร และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่เลือกเป็นกรณีศึกษา ตรวจสอบการใช้ภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ค่าถามทุกข้อมีค่า IOC > 0.67 นอกจากนี้ มีการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pilot Study) จำนวน 30 ชุด พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรต่างๆ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.911-0.913 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.915 ถือว่ามีความสอดคล้องภายในระดับดีถึงดีมาก แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพ และเหมาะสมที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัย

3. สมมติฐานการวิจัย

H1 ปัจจัยเชิงจิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.1 ความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.3 ลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.4 ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.5 โอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H1.6 การได้รับการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2 ปัจจัยคำจูน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.1 นโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.2 การนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.6 สถานะของอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2.7 ความมั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ส่งหนังสือและเอกสารรายละเอียด เพื่อขอเข้าไปเก็บข้อมูลภายในบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยชื่อได้ด้วยเหตุผลด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ได้ประสานงานเบื้องต้นกับทางฝ่ายทรัพยากรบุคคล และเงื่อนไขในการเผยแพร่ผลการวิจัยที่จะไม่เปิดเผยหรือระบุชื่อบริษัท

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 โดยแบบสอบถามจัดทำรูปแบบของ Google Form สแกนผ่าน QR Code จำนวน 267 คน แบ่งเป็นทั้งหมด 9 ฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการผลิต ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ ฝ่ายสต็อกสินค้า ฝ่ายบุคคล ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายขนส่ง ฝ่ายบัญชี

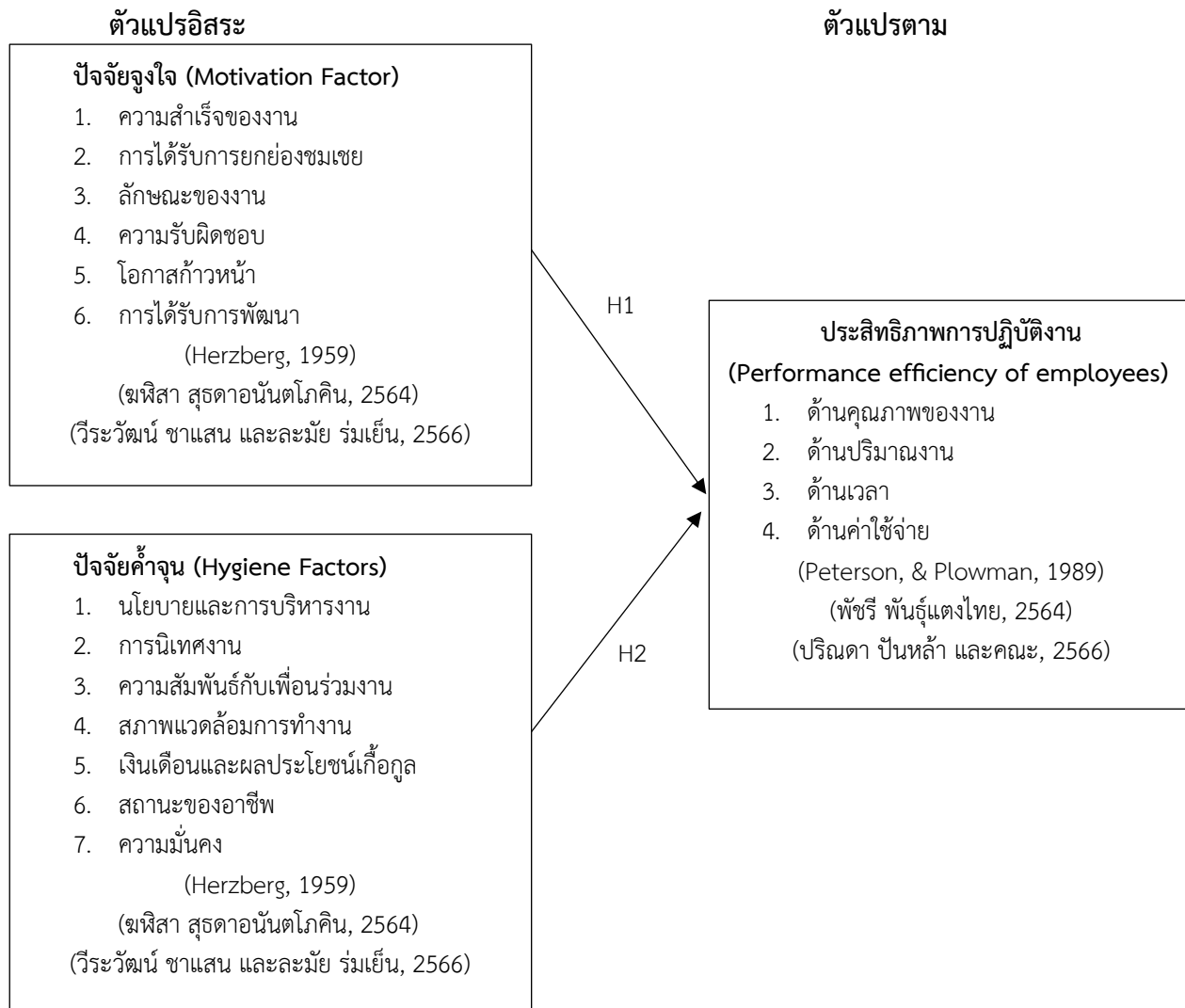
4.3 นำแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.4 นำแบบสอบถามไปบันทึกข้อมูล จากนั้นประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 23 ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นผู้ซื้อลิขสิทธิ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรย่อยในกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้สถิติอนุมาน คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ด้วยค่า VIF และ Tolerance โดยการวิเคราะห์กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 23 ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นผู้ซื้อลิขสิทธิ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A จำนวน 267 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.2) มีอายุไม่เกิน 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 59.2) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 79.0) โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 70.0) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 65.9) โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 67.0) โดยปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด (ร้อยละ 96.6)

ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของตัวแปรหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	3.891	0.563	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	3.638	0.686	มาก
ลักษณะของงาน	3.858	0.573	มาก
ความรับผิดชอบ	3.976	0.571	มาก
โอกาสก้าวหน้า	3.674	0.632	มาก
การได้รับการพัฒนา	3.820	0.604	มาก
รวม	3.810	0.488	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
นโยบายและการบริหารงาน	3.883	0.591	มาก
การนิเทศงาน	3.673	0.661	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.935	0.577	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.983	0.618	มาก
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.963	0.674	มาก
สถานะของอาชีพ	3.839	0.631	มาก
ความมั่นคง	3.833	0.644	มาก
รวม	3.873	0.510	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.785	0.581	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.708	0.622	มาก
ด้านเวลา	3.805	0.605	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.047	0.597	มาก
รวม	3.837	0.504	มาก

จากตารางที่ 2 การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า อาศัยหลักของ Best and Kahn, (2006) กำหนดช่วงคะแนนระดับความคิดเห็น ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 ขึ้นไป หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.810, 3.873 และ 3.837 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.976) ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีค่ามากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.983) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.047)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	X1	X2	X3	X4	X5	X6	VIF	Tolerance
ความสำเร็จของงาน (X1)	-	0.588	0.671	0.602	0.562	0.562	2.269	0.441
การได้รับการยกย่องชมเชย (X2)		-	0.568	0.480	0.655	0.539	2.044	0.489
ลักษณะของงาน (X3)			-	0.635	0.618	0.596	2.504	0.399
ความรับผิดชอบ (X4)				-	0.496	0.495	1.887	0.530
โอกาสก้าวหน้า (X5)					-	0.666	2.460	0.406
การได้รับการพัฒนา (X6)						-	2.080	0.481

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	VIF	Tolerance
นโยบายและการบริหารงาน (X1)	-	0.632	0.585	0.735	0.678	0.639	0.691	3.297	0.303
การนิเทศงาน (X2)		-	0.581	0.506	0.367	0.641	0.523	2.384	0.419
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X3)			-	0.628	0.603	0.602	0.504	2.216	0.451
สภาพแวดล้อมการทำงาน (X4)				-	0.723	0.559	0.650	2.977	0.336
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X5)					-	0.585	0.657	2.993	0.334
สถานะของอาชีพ (X6)						-	0.595	2.375	0.421
ความมั่นคง (X7)							-	2.379	0.420

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A จากตาราง 3 และ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจจะทำให้เกิดเป็นปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบด้วยค่า VIF พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจ มีค่าตั้งแต่ 1.887 - 2.504 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระปัจจัยคำจูน มีค่าตั้งแต่ 2.216 - 3.297 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (Belsley, 1991) แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีผลกระทบต่อความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าประสิทธิภาพการถดถอย

1. ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (a)	0.470	0.142		3.323	0.001**
ความสำเร็จของงาน	0.151	0.046	0.169	3.266	0.001**
การได้รับการยกย่องชมเชย	0.042	0.036	0.057	1.164	0.245
ลักษณะของงาน	0.204	0.048	0.232	4.259	0.000**
ความรับผิดชอบ	0.202	0.042	0.229	4.847	0.000**
โอกาสก้าวหน้า	0.074	0.043	0.093	1.716	0.087
การได้รับการพัฒนา	0.201	0.041	0.241	4.854	0.000**

$R^2 = 0.693$, Adjusted $R^2 = 0.686$, SEE = 0.282, F= 97.788

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ จากตารางที่ 5 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 68.6 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบทางบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการพัฒนา ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยคำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.757 หมายความว่า ปัจจัยคำจุนสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 75.7 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยคำจุนที่ส่งผลกระทบทางบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ สถานะของอาชีพ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยคำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (a)	0.587	0.119		4.931	0.000
นโยบายและการบริหารงาน	0.173	0.047	0.203	3.702	0.000**
การนิเทศงาน	0.168	0.036	0.220	4.712	0.000**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.091	0.039	0.104	2.312	0.022**
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.029	0.043	0.035	0.677	0.499
เงินเดือน/ผลประโยชน์เกื้อกูล	0.017	0.039	0.023	0.435	0.664
สถานะของอาชีพ	0.251	0.037	0.315	6.758	0.000**
ความมั่นคง	0.120	0.036	0.153	3.284	0.001**

R² = 0.763, Adjusted R² = 0.757, SEE = 0.248, F = 119.393

$R^2 = 0.763$, Adjusted $R^2 = 0.757$, SEE = 0.248, F = 119.393

อภิปรายผล

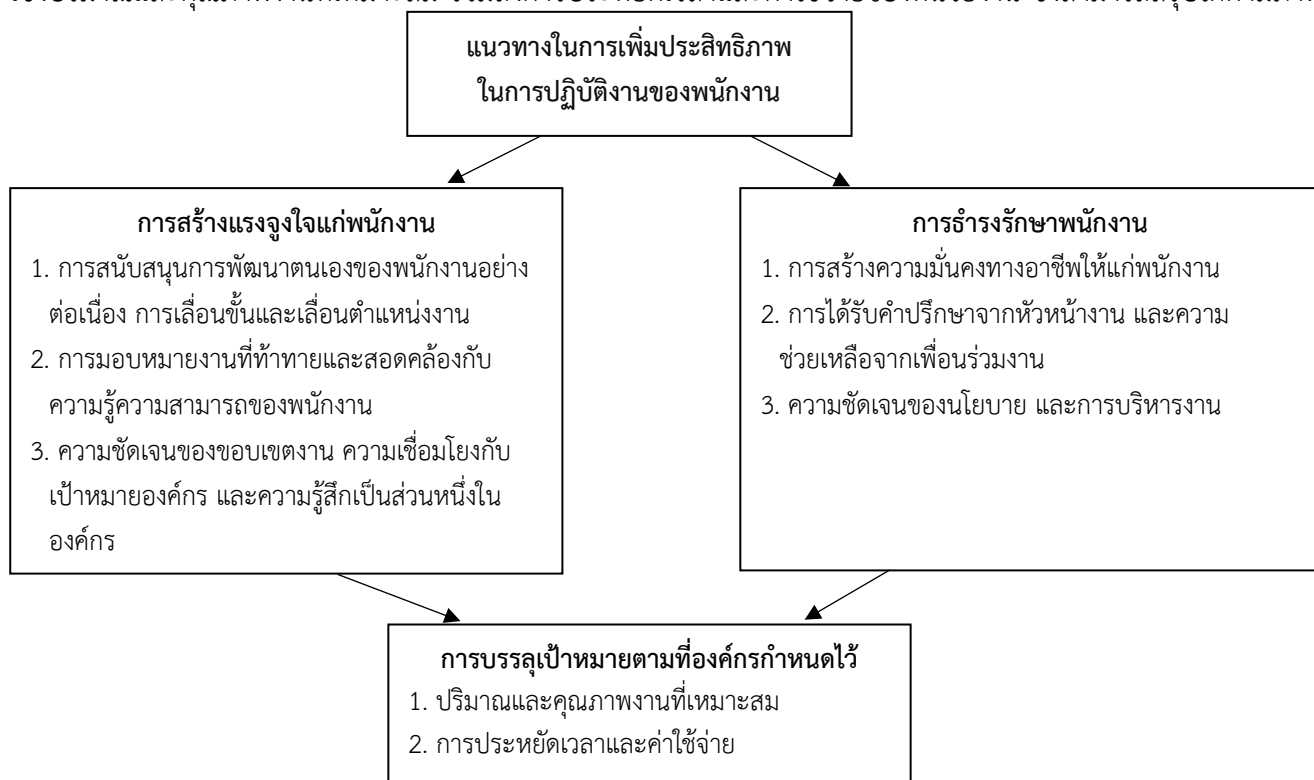
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะการได้รับการพัฒนา ซึ่งจากผลการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด แสดงว่า พนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยปัจจัยจูงใจจากการได้รับการพัฒนา เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ ที่วัดการได้รับการพัฒนา จากการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย รมเย็น (2566) ที่พบว่า ในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า โดดเด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยดังกล่าว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอีกหลาย ๆ เรื่อง เช่น กานต์พิชชา บุญมี และคณะ (2566); ธัญรัตน์ จิรฐิติเกียรติ และณฐนนท ทวีสิน (2567) ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ ต่างให้ข้อสรุปไปในลักษณะเดียวกันว่าปัจจัยจูงใจ ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยคำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคำจุน โดยเฉพาะสถานะของอาชีพ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคำจุนหรือบางครั้งเรียกว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยสุขวิทยา แสดงว่าสถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในแบบสอบถามของการวิจัย สถานะของอาชีพคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การประกาศให้เป็นพนักงานดีเด่น

ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก เฟื่องฟู (2564) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยอีกหลายเรื่อง เช่น ฆฟิสา สุรตอนันต์โกคิน (2564) ศิริณัฐ สิริจักร (2565) ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ ต่างให้ข้อสรุปไปในลักษณะเดียวกันว่า ปัจจัยค่าจูง ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2 ประเด็นหลัก คือ (1) การสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน โดยการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาจากประเด็นคำถามในแบบสอบถาม แรงจูงใจที่เกิดจากการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ความชัดเจนของขอบเขตงาน ความเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น (2) การธำรงรักษากงาน โดยการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แกพนักงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของนโยบาย และการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องประสิทธิภาพของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพงานที่เหมาะสม รวมถึงการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณ พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 68.6 และ 75.7 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่า ด้านการได้รับการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยจำจุนเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่า ด้านสถานะของอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทผลิตเครื่องดื่มหรือบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในบริบทเดียวกัน ในการ จูงใจและธำรงรักษาพนักงาน รวมถึงการจัดการผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม A ผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บริษัทผลิตเครื่องดื่ม A หรือบริษัทอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจในการวางแผน และปรับปรุงกลยุทธ์ด้านปัจจัยจูงใจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวกให้แก่พนักงานในบริษัท ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ การสร้างปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการ พัฒนา ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุดสามอันดับแรก รวมไปถึงด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และทุ่มเทกับการทำงาน ให้กับองค์กร

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิต เครื่องดื่ม A ผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน สำหรับองค์กรที่จะ กระทำ ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานได้ และสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บริษัทผลิตเครื่องดื่ม A หรือบริษัทอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจในการวางแผนและปรับปรุงกลยุทธ์ด้านปัจจัยจำจุน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวกให้แก่พนักงานในบริษัท ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน อาจจะได้รับกรยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีหนังสือประกาศให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุขและมี ความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ การสร้างปัจจัยจำจุนด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านนโยบาย และการบริหารงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุดสองอันดับแรก รวมไปถึงด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพราะเป็นปัจจัยอนามัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับ ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายงานบังคับ องค์กรให้ความใส่ใจเอื้ออาทรกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ดี เงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน หน้าที่การงานมั่นคง กลยุทธ์เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ พิจารณาตัวแปรอิสระโดยอิงจากกรอบทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่มุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจำจุนเท่านั้น ขณะเดียวกัน การศึกษาในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบกับองค์กรอื่น ๆ หรือทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม เพื่อนำตัวแปรอิสระอื่น ๆ มาร่วมพิจารณา เช่น ความสุขในการทำงาน และอาจจะวัดความภักดีต่อองค์กร หรือความผูกพัน ต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ครอบคลุมสภาพแวดล้อมขององค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์พิชชา บุญมี, ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล, อรุณี ยศบุตร และ กุลชญา แวนแก้ว. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 4(2), 76-91.
- ฉฬิสสา สุธาดอนันต์โกคิน. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 23-38.
- ธัญรศม์ จิรฐิติเกียรติ และ ณฐนนท์ ทวีสิน. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มประเทศไทย: กรณีศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 26-46.
- ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว, อีรารัตน์ ปางยะพันธุ์ และ ขวัญฤดี เผือกผ่อง. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(1), 137-148.
- ปริญดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143-156.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์).
- พิมพ์ชนก เฟื่องฟู. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- มลิวรรณ ขาจันโท, กิตติมา จิงสุวดี และ นลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 10(2), 215-230.
- วีระวัฒน์ ขาแสน และ ละมัย รมเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- Belsley, D.A. (1991). A Guide to using collinearity diagnostics. *Computer Science in Economics and Management*, 4(1), 33-50.
- Best, J.W., & Kahn, J.V. (2006). *Research in education*. (10th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, B.S. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.