PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JSDP
Journal of Spatial Development and Policy
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JSDP/index

Research Article

Motivational Factors Influencing Job Performance of Employees in a Plastic Manufacturing Company in Samut Sakhon Province

Warintorn Wongchoo[1*] and Boonsom Ratsameechot[2]

[1] *Master's Degree Student, Faculty of Business Administration, Thonburi University, Thailand*

[2] *Department of Marketing, Faculty of Business Administration, Thonburi University, Thailand*

[*] *Corresponding author. E-mail: Warintornwongchoo@gmail.com*

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the levels of work motivation among employees in a plastic manufacturing company in Samut Sakhon Province; (2) to study the levels of job performance among these employees; and (3) to examine the motivation factors that affect their job performance. The sample consisted of 327 permanent employees who had passed their probationary period, selected through systematic sampling. The research instrument was a questionnaire with a total reliability coefficient of 0.923. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics and multiple regression analysis. The research findings revealed that: (1) the overall level of work motivation among employees in the plastic manufacturing company in Samut Sakhon Province was at a high level. (2) The overall level of job performance was at the highest level. (3) The motivational factors that significantly affected job performance at the 0.05 level were achievement, recognition, and working conditions. However, career advancement, compensation, and company policy and administration did not significantly affect the job performance of employees in this plastic manufacturing company at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Job Performance, Plastic Industry

Received: 18 March 2026;
Revised: 20 May 2026;
Accepted: 1 June 2026

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy
ISSN: 2985-220X (Online)

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

วรินทร วงค์ชู[1*] และ บุญสม รัศมีโชติ[2]

[1] *นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี ประเทศไทย*

[2] *สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี ประเทศไทย*

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

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างในรูปแบบ การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ จำนวน 327 คน จากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว (พนักงานประจำ) บริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมพลาสติก

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

อุตสาหกรรมพลาสติกมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าตลาดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 6.7 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และทำหน้าที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุนที่เชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องหลายสาขา เช่น อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ยานยนต์ และเครื่องมือแพทย์ (วิจัยกรุงศรี, 2568) ในช่วงปี 2568 - 2570 คาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมนี้จะเติบโตอย่างต่อเนื่องตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและนโยบายส่งเสริมการลงทุน New S-Curve ของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจต้องเผชิญความท้าทายจากมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้นและสนธิสัญญาด้านการจัดการพลาสติกโลก (Global Plastic Treaty) ซึ่งกดดันให้ห่วงโซ่อุปทานต้องปรับตัวสู่การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและเกิดภาวการณ์แข่งขันที่รุนแรงในตลาด (วิจัยกรุงศรี, 2568)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไทยกำลังเผชิญปัญหาความซับซ้อนด้านแรงงานและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ โดยในปี 2567 มีความต้องการแรงงานในภาคกลางสูงถึง 318,210 อัตรา (กรมการจัดหางาน, 2568) สำหรับจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญ มีโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกหนาแน่นถึง 1,225 แห่ง

(สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2564) การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในพื้นที่นี้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะเฉพาะทางในการควบคุมเครื่องจักรและกระบวนการผลิตเพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพและลดความสูญเสีย

องค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Walters, 1978) ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในอุตสาหกรรมพลาสติกผู้ผลิตถังบำบัดน้ำเสียในจังหวัดสมุทรสาคร ที่กำลังเผชิญปัญหาสำคัญด้านพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน จนส่งผลให้อัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 44.11 ในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งกระทบ ต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตอย่างรุนแรง (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทกรณีศึกษา ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2568)

อย่างไรก็ตาม แม้ปัญหาดังกล่าวจะมีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมกลับพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (Motivation) และประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ส่วนใหญ่มักจำกัดอยู่ในบริบทขององค์กรภาครัฐและภาคบริการ ในขณะที่การวิจัยเชิงประจักษ์ที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิตของไทย โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยจูงใจเฉพาะตัวนั้นยังมีอยู่อย่างจำกัด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

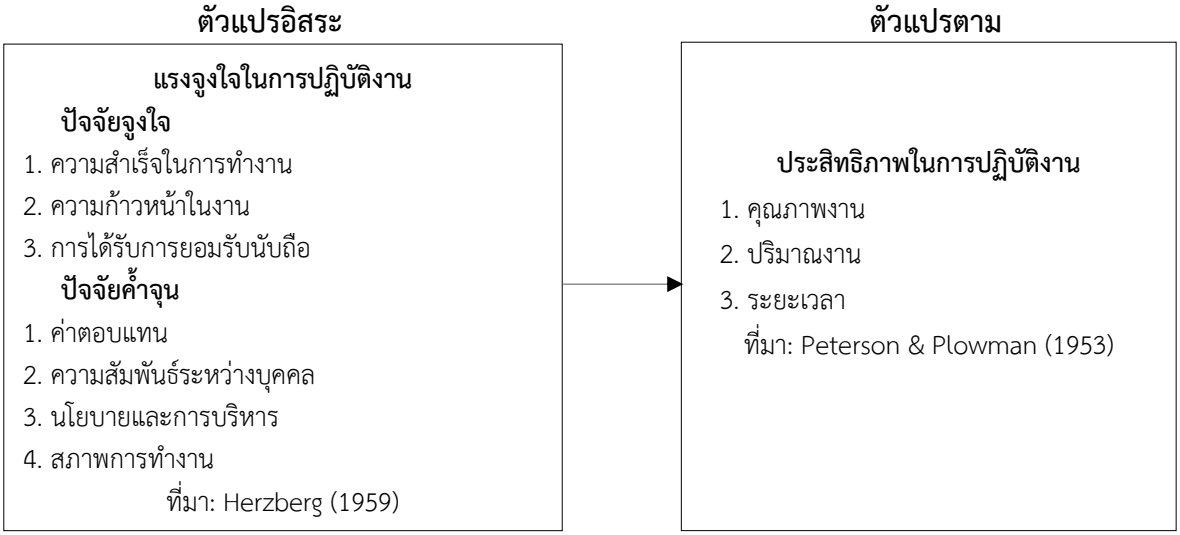
ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์แรงจูงใจ โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ซึ่งหากองค์กรขาดปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยการบริหารจัดการแรงจูงใจทั้งสองด้านอย่างสมดุลถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและรักษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว

2. แนวคิดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในด้านการประเมินผลลัพธ์ของการทำงาน ผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งนิยามว่าประสิทธิภาพคือความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านเวลา แรงงาน และงบประมาณ ให้เกิดผลงานที่คุ้มค่าและสูญเสียน้อยที่สุด โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ด้านคุณภาพ (Quality) ที่เน้นความครบถ้วน ถูกต้อง และสร้างความพึงพอใจ (2) ด้านปริมาณ (Quantity) ที่ต้อง

ผลิตผลงานให้ได้ตามเป้าหมายหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ และ (3) ด้านระยะเวลา (Time) ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จรวดเร็ว ทันสมัย และทันต่อการใช้งาน ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพตามองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อผลประกอบการขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจส่วนบุคคลของพนักงานอีกด้วย

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่เน้นย้ำว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระดับความทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามองค์ประกอบประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1953) ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ดังรายละเอียดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2568) รวมทั้งสิ้น 1,784 คน โดยแบ่งตามลักษณะงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายขาย, ฝ่ายผลิต, ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายอำนวยการ

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 327 คน ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จากนั้นผู้วิจัยได้แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานให้เท่ากัน โดยการคำนวณหาร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานทั้งหมด เพื่อให้ได้ถึงกลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนถึงสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่มงานอย่างเหมาะสม เพื่อการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ฝ่ายขาย 146 คน, ฝ่ายผลิต 124 คน, ฝ่ายสนับสนุน 48 คน และฝ่ายอำนวยการ 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งสองส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) และ (4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

ในการพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบ เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและร่างข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการพิจารณาพบว่าข้อคำถามทั้ง 36 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ทุกข้อ จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นในระดับสูงและมีความพร้อมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งหลัก ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และสืบค้นผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีรองรับผลการวิจัย และ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก

ขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือเพื่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลของบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกเป้าหมายในการขอเข้าเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 ชุด ครบตามสัดส่วนที่ได้มีการคำนวณไว้ในแต่ละกลุ่มงาน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการรับคืน ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสรุปผลและนำเสนอในลำดับถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีการแบ่งช่วงชั้นของค่าเฉลี่ยคือ 4.21 - 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20 อยู่ในระดับมาก, 2.61 - 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60 อยู่ในระดับน้อย และ 1.00 - 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานถึงอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์และความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.00, *S.D.* =0.59) โดย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.18, *S.D.* = 0.68) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.17, *S.D.* = 0.61) ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.11, *S.D.* = 0.68) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.01, *S.D.* = 0.68) ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.00, *S.D.* = 0.76) ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 3.78, *S.D.* = 0.87) และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 3.69, *S.D.* = 0.96) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม

n=327

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.18	0.68	มาก
2	ความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.61	มาก
3	สภาพการทำงาน	4.11	0.68	มาก
4	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	0.68	มาก
5	นโยบายและการบริหาร	4.00	0.76	มาก
6	ความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.87	มาก
7	ค่าตอบแทน	3.69	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.00**	**0.59**	**มาก**

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.22, *S.D.* =0.59) โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับ ด้านเวลางาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.28, *S.D.* =0.65) รองลงมา ให้ความสำคัญกับด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.22, *S.D.* = 0.64) และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.17, *S.D.* = 0.63) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม

n=327

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านระยะเวลา	4.28	0.65	มากที่สุด
2	ด้านปริมาณงาน	4.22	0.64	มากที่สุด
3	ด้านคุณภาพงาน	4.17	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.22**	**0.59**	**มากที่สุด**

หมายเหตุ: * ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้ ประเมินผ่านการรับรู้ตนเองของพนักงาน (Self-perceived Performance) ซึ่งเป็นมาตรวัดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ไม่ใช่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริง (Objective Performance)

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน คือ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 0.372 ถึง 0.759 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.301 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.230 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.227 และด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.182 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.301) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.230) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.227) และด้านสภาพการทำงาน (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.182) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.465	0.139	-	3.345	0.001*
ความสำเร็จในการทำงาน	0.293	0.044	0.301	6.737	0.000*
ความก้าวหน้าในงาน	0.014	0.032	0.021	0.447	0.655
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.200	0.048	0.230	4.166	0.000*
ค่าตอบแทน	-0.048	0.028	-0.079	-1.757	0.080
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.210	0.043	0.227	4.882	0.000*
นโยบายและการบริหาร	0.079	0.040	0.102	1.949	0.052
สภาพการทำงาน	0.159	0.044	0.182	3.634	0.000*
F = 113.424, Sig. = 0.000, R^2 =0.731, R = 0.845, SESTD = 0.319, Adjusted R^2 = 0.707					

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับความสำคัญของแรงจูงใจ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (1959) ซึ่งระบุว่าการบริหารจัดการปัจจัยค้ำจุน เช่น ความสัมพันธ์และสภาพการทำงาน อย่างเหมาะสม จะเป็นรากฐานสำคัญที่ขจัดอุปสรรคและความไม่พึงพอใจ ทำให้พนักงานมีสภาวะจิตใจที่พร้อมปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันเมื่อองค์การเติมเต็มด้วย ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ จึงกลายเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงบวกที่ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับ สลิล เครือวัลย์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง พบว่า ที่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวยืนยันว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับทั้งปัจจัยจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องานและความรู้สึกสำเร็จ รวมถึงปัจจัยค้ำจุนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งความสอดคล้องของระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากนี้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์การมีการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ครอบคลุมทั้งในแง่ของจิตใจและสภาพแวดล้อมภายนอก และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ ซาฟารี เจ๊ะเร๊ะ และพิเชษฐ์ พรหมใหม่ (2567) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์การและความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจสำคัญในมุมมองของ พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของพนักงานในกลุ่มธุรกิจร้านค้าและกลุ่มอุตสาหกรรม การมีนโยบายการจัดการที่ชัดเจนและการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งนี้เป็นการประเมินผ่าน การรับรู้ตนเองของพนักงาน (Self-perceived Performance) ซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัยที่ได้รับการยอมรับในทางพฤติกรรมองค์การ เนื่องจากสามารถสะท้อนมุมมองเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานจริงได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับเครื่องมือวัดมีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุดในด้านระยะเวลา รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการตัวแปรด้านเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในเชิงปริมาณ โดยยังคงรักษามาตรฐานความถูกต้องของงาน ไว้อย่างครบถ้วน การจัดการที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิตินี้จึงเป็นเครื่องยืนยันว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงและมีความเป็นสากลตามหลักการจัดการธุรกิจ นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร และคณะ (2567) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความตระหนักในเป้าหมายของงานและได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสม จะส่งผลให้สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของระยะเวลาที่รวดเร็ว ปริมาณงานที่ครบถ้วน และคุณภาพงาน ที่ได้มาตรฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวรรณ ใบเงิน (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาในครั้งนี้ ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นการย้ำเตือนตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นในระดับมากได้นั้น ต้องอาศัยความสมดุลระหว่างการบริหารจัดการเวลาให้คุ้มค่า การผลิตผลงานให้ได้ปริมาณตามเป้าหมาย และการรักษาคุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จากการทดสอบสมติฐาน พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953) ระบุว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้เกิดขึ้นจากทักษะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลลัพธ์จากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ซึ่งข้อค้นพบที่ว่าแรงจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพนั้น สอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีในมิติของความพยายามที่ก่อให้เกิดผลผลิต โดยเมื่อพนักงานได้รับแรงกระตุ้นทางจิตใจและตระหนักในคุณค่าของงาน จะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ ด้านระยะเวลา และผลิตงานใน ปริมาณ ที่มากขึ้นตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ นอกจากนี้ การที่แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman ในแง่ของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศความร่วมมือที่ดี ช่วยลดอุปสรรคและลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถควบคุม คุณภาพงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับภานุวัตร นิวันติ (2565) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านที่สอดคล้องกับข้อค้นพบของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานในสายการผลิตมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้งในส่วนที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและความรับผิดชอบ และแรงจูงใจภายนอก เช่น ความสัมพันธ์และสวัสดิการ ต่างส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพและปริมาณงานตามมุมมองของพนักงาน แม้ผลการวิจัยจะพบความแตกต่างในมิติของเพศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ แต่ในภาพรวมระดับแรงจูงใจที่พนักงานได้รับยังคงเป็นปัจจัยพยากรณ์สำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับอาภาวี เรืองรุ่ง (2566) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นในด้านความสำเร็จในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะในมิติด้านคุณภาพและปริมาณงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชารวมถึงสถานภาพในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนทั้งจากความรู้สึกรับผิดชอบภายในตัวบุคคลและการสนับสนุนเชิงโครงสร้างจากการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา

องค์ความรู้ใหม่

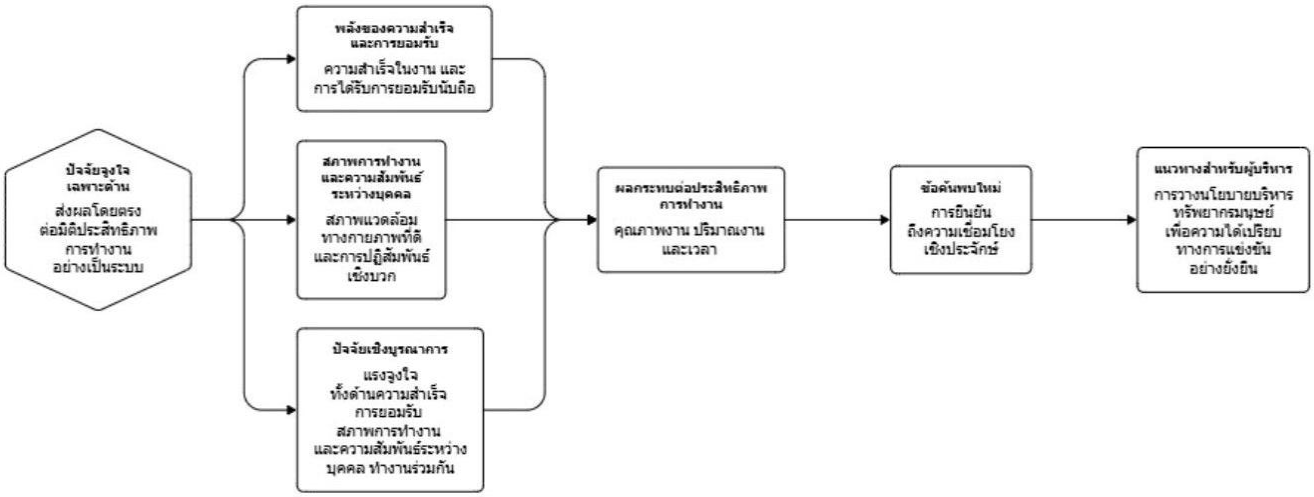
จากผลการศึกษาวิจัยค้นพบสิ่งที่สำคัญและถือเป็นประเด็นใหม่ที่น่าสนใจจากการวิจัยครั้งนี้คือ การยืนยันถึงความเชื่อมโยงเชิงประจักษ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเฉพาะด้านที่ส่งผลโดยตรงต่อมิติประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจำแนกข้อค้นพบใหม่ได้ใน 3 ประเด็นหลักดังนี้

1. พลังของความสำเร็จและการยอมรับต่อผลผลิตขององค์กร จากการวิจัยค้นพบว่า ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยทางจิตวิทยาที่ทำให้พนักงานมีความสุขเท่านั้น แต่เป็นตัวแปรสำคัญที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานในเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของคุณภาพงาน และปริมาณงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรม การที่พนักงานรู้สึกว่างานของตนประสบผลสำเร็จและได้รับการชื่นชมจากองค์กร จะนำไปสู่การลดข้อผิดพลาดในกระบวนการผลิตและการเพิ่มจำนวนผลผลิตที่ได้มาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญ

2. สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในฐานะฟันเฟืองด้านเวลา ข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลอย่างสูงต่อประสิทธิภาพด้านเวลา งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้พนักงานสามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนดการ การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือร่วมใจในทีมและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องใช้ ไม่ได้ช่วยแค่ความสะดวกสบาย แต่ช่วยลดการสูญเสียเวลาในกระบวนการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ปัจจัยเชิงบูรณาการเพื่อประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ผลการวิจัยสรุปภาพรวมที่เป็นข้อค้นพบสำคัญ คือ แรงจูงใจทั้งด้านความสำเร็จ การยอมรับ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต้องทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมได้อย่างสูงสุด ข้อค้นพบนี้ทลายความเชื่อเดิมที่ว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว คือ ตัวตัดสินประสิทธิภาพ แต่กลับเป็นคุณค่าในตัวงาน และบรรยากาศในการทำงานต่างหากที่เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกยุคใหม่

โดยสรุป ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นย้ำว่า การยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรสาคร จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในควบคู่ไปกับปัจจัยสุขอนามัยทางกายภาพเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และความรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารในการวางนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น 3) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ 4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ มีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี 6) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ องค์การของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม 7) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ เชื่อมั่นว่าองค์การที่ทำอยู่มีความมั่นคง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดแยกในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถเชื่อถือได้ 2) ปัจจัยด้านด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างเสร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3) ปัจจัยด้านด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับ สามารถส่งมอบงานให้กับลูกค้าได้ทันเวลาที่กำหนด

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติก ซึ่งทำการวิเคราะห์สมมติฐานโดยการใช้สถิติการวิจัยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และค่านโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบ ว่าแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยพยากรณ์สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ซึ่งองค์การควรนำมาปรับใช้เพื่อยกระดับคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาในการทำงาน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน องค์การควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานบรรลุเป้าหมายและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน สำหรับด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชมซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือการประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างแรงผลักดันเชิงบวก

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หรือกลุ่มคุณภาพเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งจะช่วยกระชับความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน และในด้าน สภาพการทำงาน องค์การควรสื่อสารทิศทางและเป้าหมายธุรกิจอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคง ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานความปลอดภัย และสวัสดิภาพในโรงงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และนโยบายและการบริหาร แม้ผลการวิจัยจะพบว่า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรงในกลุ่มตัวอย่างนี้ แต่องค์การยังคงต้องรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจ โดยควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน รักษาโครงสร้างเงินเดือนให้มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน และปรับปรุงนโยบายการบริหารงานให้มีความชัดเจนไม่ซับซ้อน เพื่อเป็นรากฐานสนับสนุนให้พนักงานสามารถจดจ่อกับการสร้างสรรค์คุณภาพงานได้อย่างเต็มศักยภาพในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้ที่เน้นพนักงานในโรงงานพลาสติกแห่งเดียวในจังหวัดสมุทรสาคร ในอนาคตควรขยายการเก็บข้อมูลไปยังโรงงานพลาสติกหลายๆ แห่ง หรือโรงงานประเภทอื่นที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อดูว่าปัจจัยเรื่องความสำเร็จและการยอมรับนับถือยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเหมือนกันหรือไม่

2.2 การเพิ่มตัวแปรเรื่องหัวหน้างานและบรรยากาศในทีม จากผลวิจัยเดิมที่พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มเรื่องการสนับสนุนของหัวหน้างานหรือสไตล์การบริหารของหัวหน้าเข้ามาศึกษา เพื่อได้รับรู้ว่าหัวหน้างานควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานมาจากการประเมินตนเองของพนักงาน (Self-reported) ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานจริงเชิงประจักษ์ (Objective Performance) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรเก็บข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย (Multi-source) เช่น การประเมินโดยหัวหน้างาน หรือใช้ดัชนีชี้วัดผลงานจริงร่วมด้วย เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความแม่นยำในการวัดผลให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2568). *สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลางรายปี 2567*. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/7911b6219c8d8e1b8a75398fc036f202.pdf.

ซาฟารี เจ๊ะเร๊ะ และ พิเชษฐ์ พรหมใหม่. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทางานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 41-57.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ภานุวัตร นิวันติ. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วิจัยกรุงศรี. (2568). *แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2568-2570*. สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/thailand-industry-outlook-summary-2025-2027.

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(2), 495–510.

สลิล เครือวัลย์. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2564). *สถิติจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร*. สืบค้นจาก https://samutsakhon.industry.go.th/th/information-of-factory.

อมรวรรณ ใบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจยวิชาการ, 6*(1), 243–254.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Illinois: Richard D. Irwin.

Walters, C. G. (1978). *Consumer Behavior: Theory and Practice*. Illinois: Richard D. Irwin.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* (2nd ed.). New York: Harper and Row.