

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่  
แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

Motivation that affects the performance of production staff A bakery company  
in Samutsakhon province

ณัฐวุฒิ ศิลารักษ์<sup>1\*</sup> และเสาวภา เมืองแก่น<sup>2</sup>  
(Natthawut Silarak<sup>1\*</sup> and Saowapha Muangkaen<sup>2</sup>)

<sup>1</sup>นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี, ธนบุรี

<sup>1</sup>M.B.A. student, Thonburi University, Thonburi, Thailand

<sup>2</sup>อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

<sup>2</sup>Instructor, Faculty of Business Administration, Thonburi University, Thonburi, Thailand

\*Corresponding author: bestsilarak952@gmail.com

Article history:

Received 20 May 2024

Revised 2 November 2024

Accepted 6 November 2024

SIMILARITY INDEX = 15.27 %

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรเป็นพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมดจำนวน 250 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูง คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระยะเวลา และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทเบเกอรี่

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the motivation of the production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province, 2) to study the performance of the production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province, and 3) to study the motivation that affects the performance of the production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province. The population were a total of 250 production employees. Tools used as questionnaires The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that: 1) Motivation for the performance of production employees of a bakery company in Samut Sakhon Province. The aspect with the highest average is the motivational factor is responsibility and the supporting factor is the relationship with superiors. 2) Performance of production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province The highest average is duration, and 3) the motivational factor that affects the performance of the production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province is the success of the individual's work. Nature of the work performed Working conditions and job security This affects the operational efficiency of the production staff of a bakery company in Samut Sakhon Province. statistically significant at the level of 0.05.

**Keywords:** Operational motivation, Performance efficiency, Bakery company

## 1. บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความก้าวหน้าอย่างมั่นคง และมีความยั่งยืน หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วถือว่าเป็นเรื่องยากที่จะนำพาองค์กรเจริญเติบโต และบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดัน ความมุ่งมั่น และกำลังใจที่สำคัญยิ่ง หากไม่มีแรงจูงใจ องค์กรจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การคงอยู่การรักษาคนดี คนเก่ง และการสร้างแรงจูงใจพนักงานจึงเป็นแนวทางที่องค์กรต้องทำ และให้ความสำคัญ พนักงานที่มีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น มีแรงผลักดันภาคภูมิใจในงานของตน ช่วยให้สำเร็จอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต และสำเร็จอย่างยั่งยืน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2564)

บริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นบริษัทผลิตจำหน่ายสินค้าด้านขนมหวาน และเครื่องดื่มต่าง ๆ บริษัทแห่งนี้ แข็งแกร่ง และมั่นคงด้วยโรงงานผลิตที่ได้มาตรฐาน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงขยายสาขาในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด ทางบริษัทมีนโยบายชัดเจนในการดำเนินงาน โดยเป็นผู้ให้บริการ อันดับ 1 ด้านขนมหวาน และเครื่องดื่มต่าง ๆ บริษัทเบเกอร์แห่งนี้ประสบปัญหาพนักงานมีทางเลิอกงานมากขึ้น หรือได้รับแรงจูงใจจากบริษัทอื่นที่ดีกว่า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน หรือโบนัส และปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ หน้าที่ และปริมาณงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายที่มีปริมาณมากจนทำให้งานล้นมือ ทำไม่ทัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า หรือเบื่อกับการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ราบรื่น หรือไม่คล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตมีการลาออก ทำให้บริษัทเริ่มสนใจสิ่งที่สำคัญในการทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนองค์กร นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2567)

องค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมองหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรมไลฟ์สไตล์ และความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญจะต้องหาทางให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ พร้อมกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลไปพร้อมกันด้วยหนึ่งในแนวคิดที่ถูกเลือกนำมาใช้อย่างมากในการแก้ปัญหา คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือองค์ประกอบสองประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การรับรู้ ความรับผิดชอบ ตั้วงาน และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน (Herzberg et al.,1959)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต เป็นประโยชน์ในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงาน และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมพร้อมศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเกิดจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อหาคำตอบในการเข้าถึง พฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นและได้รับการยอมรับ มาจากสิ่งใดเป็นเครื่องจูงใจหรือกระตุ้นให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ ได้แก่

### ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย แนวคิดนี้หมายถึงการกระทำหรือกระบวนการให้ใครบางคนมีเหตุผลหรือแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเฉพาะ สามารถอธิบายได้ว่าเป็น "การกระทำ" หรือ "กระบวนการ" แรงจูงใจเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีสติสัมปชัญญะ และปัจจัยที่ไม่รู้ตัว เช่น ความเข้มข้นของความตึงเครียดและความปรารถนาส่วนบุคคล รางวัล และคุณค่าจูงใจในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังบางอย่างโดยบุคคลและเพื่อนร่วมงานของเขาหรือเพื่อนร่วมงาน (Ganta, 2014) แรงจูงใจส่งผลต่อความเข้มข้น ทิศทาง และความคงอยู่ของพฤติกรรมที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมเมื่อทำถูกต้อง Herzberg และคณะได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบสองประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จะบ่งบอกชี้ให้เห็นไปถึงการคิดค้นบวกให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนมากจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีสมรรถภาพในการสร้างผลของงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดี มีสมรรถภาพในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลของงานได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีจะมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกพอใจในผลของงานนั้น

- 1.2 การได้รับการนับถือยอมรับ หมายถึง การได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้นำ หรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้อื่นรอบข้าง ภายนอกในหน่วยงาน การนับถือและยอมรับจากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการนับถือในสมรรถภาพ ซึ่งจะช่วยให้ตัวบุคคลนั้นมีอารมณ์ และการรู้สึกภาคภูมิใจ และให้ความสำคัญผลของงานของตนเองอีกด้วย

- 1.3 รูปแบบของงาน หมายถึง งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความน่าสนใจให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สร้างสรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์กรจำเป็นต้องให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานรู้สึกว่าการงานที่ทำนั้นมีความจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง อารมณ์และการรู้สึกที่พึงพอใจในการที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตนเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นรวมถึงการได้รับการเพิ่มเติมทักษะความรู้ หรือการได้รับการอบรม และเพิ่มสมรรถภาพในทิศด้านบวก ตลอดจนมีผลในการเพิ่มขีดคุณภาพจากงานของตนเองได้

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นเกณฑ์เบื้องต้นที่ตั้งเพื่อหลีกเลี่ยง ไม่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเกิดความ ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้น แต่การให้ความสนใจ และไม่ประมาทที่จะนึกถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายหรือจัดการบริหารขององค์กร ระเบียบข้อบังคับวินัย การจัดระบบของงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพจากงาน ซึ่งกลยุทธ์ต้องอยู่ในรูปแบบที่มีการตั้งเกณฑ์อย่างเห็นได้ชัด และมีความเป็นธรรม

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ศักยภาพที่มีของหัวหน้าหรือผู้สั่งการในการจัดการบริหาร ภายด้านในหน่วยงานด้วยประสิทธิผล มีความเป็นธรรมในการบริหาร มีความรู้สมรรถภาพในการแก้ไขปัญหา รับรู้ไปถึงความเห็นทรศนะของคนอื่น ๆ และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้นำหรือหัวหน้างาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสอดคล้องกับผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน และผู้นำหรือหัวหน้างาน อาทิเช่น การแสดงออกทาง คำพูด ท่าทาง ที่แสดงถึงความสอดคล้องอันดีต่อกัน มีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกัน และสามารถทำงาน รวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน

2.5 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในงานที่ ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ และการรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานของการดูแลของตนเอง อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตแบบส่วนตัว

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง อารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำความแน่นอนมั่นคงต่อองค์กรหรือความยั่งยืน และมั่นคงในอาชีพ (Herzberg et al., 1959)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจ และทำการสรุปในหัวข้อเพื่อใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นปัจจัยกระตุ้นที่นำไปสู่ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงาน และองค์กรในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีไว้เพื่อค้ำจุนหรือป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความรู้สึกพอใจในงาน และไม่ชอบงาน โดยที่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้นักงนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานดังเช่นปัจจัยจูงใจ

## 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่หลายองค์ประกอบ ซึ่งบทความวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ (Peterson and Plowman, 1953) เป็นหลักในการนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิด โดยแบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ จะต้องมีความสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์มีความคุ้มค่าผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผลิตให้ผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน มีคุณภาพดีตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจ และสามารถสร้างความพอใจสูงสุดให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ

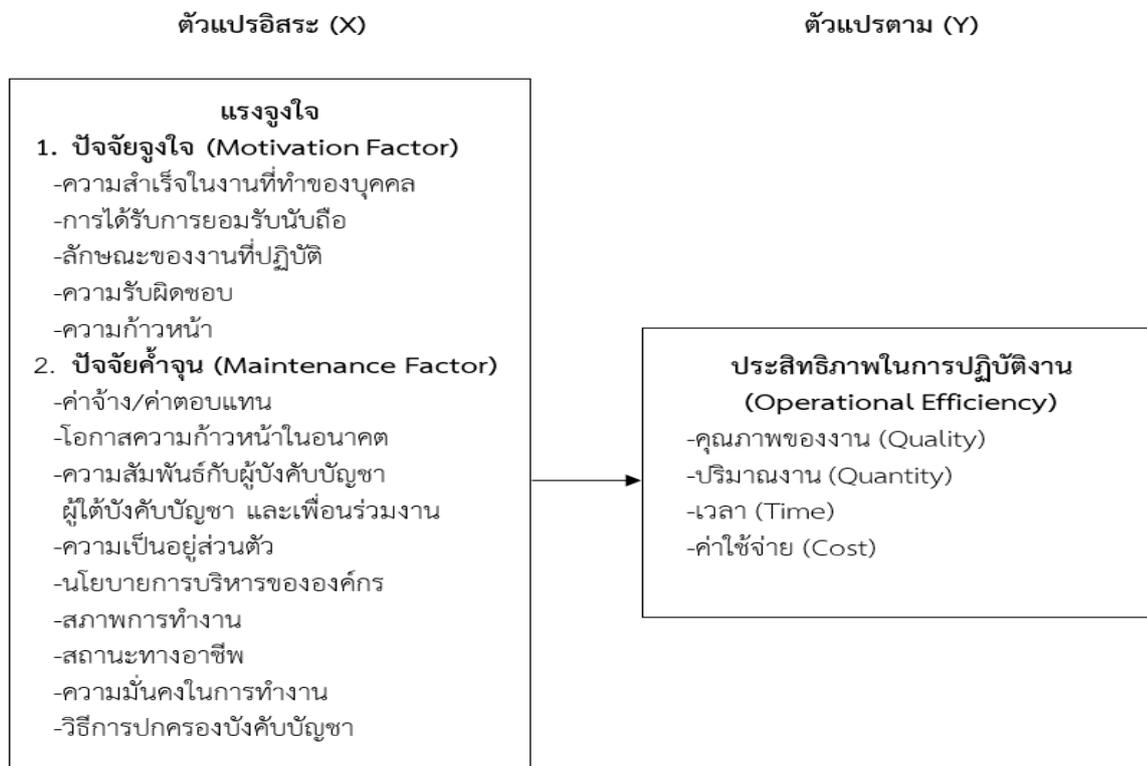
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของบริษัทโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้ และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัยมีการพัฒนาให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรมีเหมาะสมตามกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และองค์กรควรมีการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมีผลกำไรในการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้สรุปประสิทธิภาพของพนักงาน ที่เสนอโดย Peterson and Plowman (1953) ใน 4 ด้าน คือ แนวคิดเรื่องคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3. วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร มีทั้งหมด 250 คน

#### 3.2 เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 48 ข้อ อ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัย Federic Herzberg (1959) ประกอบด้วย **ปัจจัยจูงใจ จำนวน 15 ข้อ** ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า **และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 33 ข้อ** ได้แก่ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ อ้างอิงจาก Peterson and Plowman (1953) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

**การตรวจคุณภาพเครื่องมือ** โดยการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบข้อคำถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่พร้อมตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ เป็นตัวแปรต้น 48 ข้อ และตัวแปรอิสระ 12 ข้อ ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงมีค่าความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้ (Kline, 2011)

2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจค่า IOC แล้วไปทดสอบกับกลุ่มคล้ายตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเบเกอรี่อื่น ๆ จำนวน 30 ราย พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's. Alpha Coefficient ของแบบสอบถามโดยตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.937 ตัวแปรตามเท่ากับ 0.907 ซึ่งอยู่ในระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.7 (Cronbach, 1990) จึงนำแบบสอบถามไปเก็บจริง

#### 3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

- 1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. ผลการวิจัย

1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 250 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 อายุ 25-35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รายได้เฉลี่ย 11,000-20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 62

2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ( $\bar{X}=4.30$ ,  $S.D.=0.348$ ) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.37$ ,  $S.D.=0.510$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.30$ ,  $S.D.=0.509$ ) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.30$ ,  $S.D.=0.490$ ) ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.26$ ,  $S.D.=0.605$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.23$ ,  $S.D.=0.557$ )

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.39$ ,  $S.D.=0.426$ ) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.38$ ,  $S.D.=0.502$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.34$ ,  $S.D.=0.546$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.32$ ,  $S.D.=0.572$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.31$ ,  $S.D.=0.609$ ) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.30$ ,  $S.D.=0.630$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.27$ ,  $S.D.=0.644$ ) ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.25$ ,  $S.D.=0.674$ ) และด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.24$ ,  $S.D.=0.680$ )

3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ( $\bar{X}=4.38$ ,  $S.D.=0.343$ ) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านเวลา ( $\bar{X}=4.44$ ,  $S.D.=0.503$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=4.40$ ,  $S.D.=0.391$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=4.36$ ,  $S.D.=0.548$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.33$ ,  $S.D.=0.544$ )

4) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	*P-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.15	0.250		4.603	0.000
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (X <sub>1</sub> )	0.116	0.034	0.166	3.377	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	0.016	0.032	0.026	0.490	0.625
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>3</sub> )	0.111	0.035	0.165	3.178	0.002*
ความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	-0.001	0.036	-0.001	-0.018	0.986
ความก้าวหน้า (X <sub>5</sub> )	0.032	0.033	0.057	0.973	0.331
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน (X <sub>6</sub> )	0.055	0.032	0.108	1.702	0.090
โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (X <sub>7</sub> )	-0.050	0.036	-0.095	-1.395	0.164
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.097	0.055	0.121	1.777	0.077
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (X <sub>8</sub> )					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	0.033	0.035	0.059	0.962	0.337
นโยบายการบริหารขององค์กร (X <sub>10</sub> )	0.055	0.038	0.081	1.447	0.149
สภาพการทำงาน (X <sub>11</sub> )	0.144	0.036	0.240	3.978	0.000*
สถานะทางอาชีพ (X <sub>12</sub> )	0.003	0.032	0.005	0.082	0.935
ความมั่นคงในการทำงาน (X <sub>13</sub> )	0.093	0.035	0.148	2.669	0.008*
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>14</sub> )	0.043	0.032	0.078	1.330	0.185

R = 0.704, R<sup>2</sup> = 0.496, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.466, F = 16.499

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งหมด 14 ตัวแปร พบว่ามี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B=0.144) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta=0.240) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B=0.116) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta=0.166) ด้านลักษณะของงานที่มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B=0.111) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta=0.165) และด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.008 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B=0.093) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta=0.148)

โดยตัวแปรมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 46.60 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)} = 0.115 + 0.116X_1 + 0.016X_2 + 0.111X_3 - 0.001X_4 + 0.032X_5 + 0.055X_6 - 0.050X_7 + 0.097X_8 + 0.033X_9 + 0.055X_{10} + 0.144X_{11} + 0.003X_{12} + 0.093X_{13} + 0.043X_{14}$$

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป และอภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเพียงพอต่อการใช้งาน สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เข้าใจกระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเชื่อว่าหากบริษัทมีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจสภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกระบวนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการศึกษาการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y

อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ที่ไม่ส่งผลต่อโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทที่แตกต่างออกไป เช่น ธนดล ธาณี และสายชล ปิ่นมณี (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าปัจจัยจูงใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายผลิต ให้ระดับความคิดเห็นสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะจะทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีความรู้สึกที่เมื่อเข้ามาทำงานในบริษัทได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการทำงาน และได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล ความสามัคคีในการปฏิบัติงานจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีแรงผลักดันและแรงจูงใจที่ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตให้ระดับความคิดเห็นในด้านเวลาสูงที่สุด ดังนั้นควรพัฒนาด้านเวลาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดยต้องมีความถูกต้องตามหลักการ และความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติงาน รวมทั้งเวลาในการเข้าทำงานต้องมีความสม่ำเสมอตามกฎระเบียบองค์กร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากร พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะขยายบริษัทไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เช่น ทักษะด้านกระบวนการทำงาน ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านการแสวงหาความรู้ เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

## เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. **วารสารวิทยาการจัดการ** **ปริทัศน์**, 23(2), 210.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา เดชะวัฒนาไพศาล. (2567). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนดล คุณธานี และสายชล ปิ่นมณี. (2564). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. **วารสารวิชาการศรีประทุม ชลบุรี**, 18(2) : 185-186.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย. (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons, New York.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed)*. NY: The Guilford Press.
- Peterson, E; and Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.