



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท เทยีน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ
FACTORS INFLUENCING THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES
AT TEIJIN (THAILAND) IN THE TEXTILE INDUSTRIES SECTOR

อภิวุฒิ เทศกาล* และลัดดาวัลย์ สำราญ

Apiwut thetsakal and Laddawan someran

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of business administration and information technology

Rajamangala university of technology suvarnabhumi

Corresponding Author E-mail: Apiwut@teijin.co.th

Received February 26, 2025; Revised April 24, 2025; Accepted April 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เทยีน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 231 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ส่วนปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ได้แก่ด้านการสร้างความคิด ด้านการสนับสนุนความคิด และด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถเติบโตและแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัย, แรงจูงใจการทำงาน, พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The aims of this study included achievement of two primary objectives: (1) to examine the levels of employee perceptions regarding work motivation, innovative work behavior, and job performance at Teijin (Thailand) Co., Ltd., which operates in the textile industries sector; and (2) to investigate the effects of work motivation and



innovative work behavior on employee job performance. A quantitative research method was employed in this study with data collected from a total of 231 employees using a structured questionnaire specifically designed to measure the relevant variables. The collected data were analyzed through the use of descriptive statistics and multiple regression analysis.

According to the results, the employees reported a high level of work motivation, with the highest mean score observed in the area of job responsibility. Likewise, the overall level of innovative work behavior was also rated as high, with idea implementation being the most prominent component. Job performance among employees was also found to be high overall, with the highest score reported in the area of the speed of work. The hypothesis testing revealed that specific work motivation factors, namely achievement, the nature of the work, and opportunities for advancement, had a statistically significant influence on employee job performance at the .01 level. Furthermore, innovative work behavior factors such as idea generation, idea support, and idea implementation also showed statistically significant impacts on performance at both the .05 and .01 levels.

These findings underscore the importance of promoting both employee motivation and innovative behavior within the organization and also provide essential insights into the design and implementation of strategies to improve job performance that can be applied in human resource management. Ultimately, these results can be utilized as a practical guideline to support sustainable organizational growth and enhance competitiveness within the textile industries sector.

Keywords: Factors, Work Motivation, Innovative Behavior in the Workplace, Work Performance

บทนำ

ในยุคที่ภาคอุตสาหกรรมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันระดับโลก และความผันผวนของพฤติกรรมผู้บริโภค ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยที่มีบทบาทในการสร้างรายได้และการจ้างงานอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม แรงงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอยังคงเผชิญกับอัตราการลาออกที่สูง และมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว งานวิจัยในระดับนานาชาติและในประเทศชี้ให้เห็นว่า “แรงจูงใจในการทำงาน” และ “พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น งานของ (Ryan & Deci, 2000), (Amabile, 1996) และ (ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคระวนิชชา, 2566) ได้เสนอว่าการส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม



และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์สามารถเพิ่มคุณภาพและความสามารถในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้กับประสิทธิภาพการทำงานในบริบทของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย โดยเฉพาะในระดับองค์กรเฉพาะราย

บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรชั้นนำในอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการผลิตเส้นใยโพลีเอสเตอร์และผลิตภัณฑ์สิ่งทอคุณภาพสูงเพื่อรองรับตลาดทั้งในและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม บริษัทกำลังเผชิญกับปัญหาภายในหลายด้าน เช่น การปรับตัวไม่ทันต่อระบบอัตโนมัติที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเครียดและความไม่มั่นคงของพนักงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านทักษะและแรงจูงใจของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเบื้องต้นและการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า พนักงานจำนวนหนึ่งมีความรู้สึกว่าความสามารถของตนไม่ได้รับการยอมรับ และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์น้อย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา, 2561) ทั้งนี้ยังไม่มีงานวิจัยเฉพาะที่ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งนี้โดยตรง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสนับสนุนจำนวน 231 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

บทความวิจัยนี้เสนอผลการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีบริษัท เทียน (ประเทศไทย) เป็นกรณีศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มเติมช่องว่างทางวิชาการ และสนับสนุนการพัฒนาแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในยุคที่ความสามารถในการแข่งขันต้องพึ่งพาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ



การทบทวนวรรณกรรม

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน งานวิจัยของกนกอร นนทะสร (2565) ได้พบว่า บุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานครมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติด้านคุณภาพงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา ปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายตามลำดับ

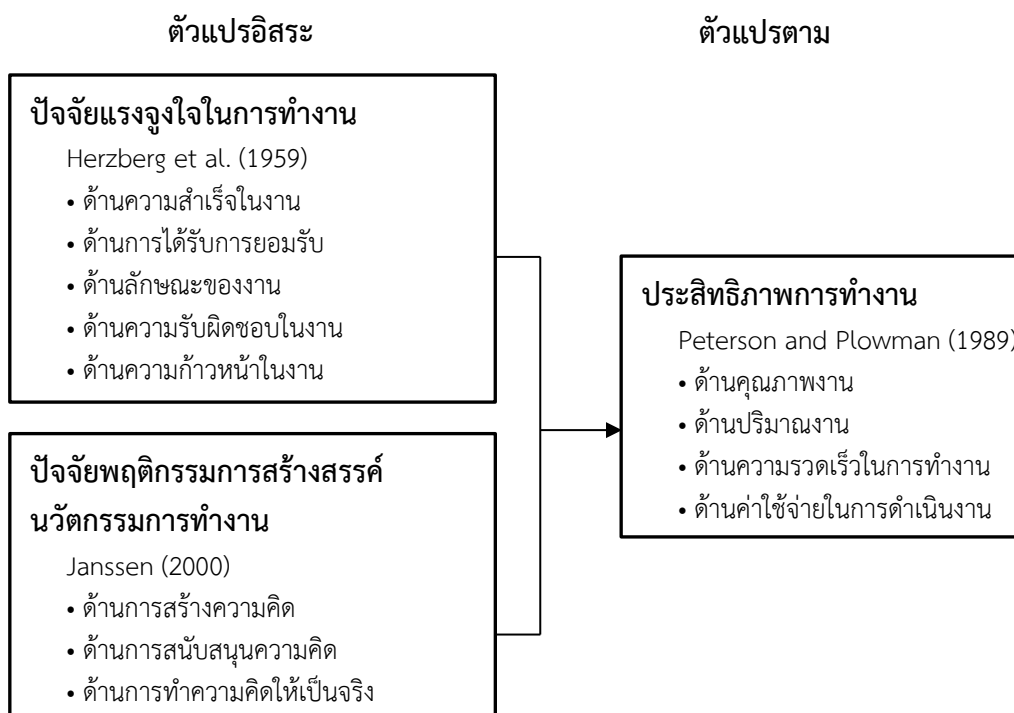
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและการจัดการที่พัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี 1959 ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน โดย Herzberg แบ่งปัจจัยเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระเพียงปัจจัยเดียว ในการกำหนดองค์ประกอบย่อยซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาศิฉาย (2567) พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

Janssen (2000) กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้เป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคระวนิชชา, 2566) พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเน้นศึกษากลุ่มพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยเฉพาะ เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในบริบทเฉพาะด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งยังมีจำนวนงานวิจัยที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านปัจจัยภายในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศนวัตกรรม และแรงจูงใจภายใน ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ

2. กลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) และบริษัทในเครือ จำนวน 1,280 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบพนักงานจำนวน 231 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ตั้งค่าระดับพลังการทดสอบที่ 0.995 และระดับนัยสำคัญที่ 0.05 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ พัฒนาเครื่องมือวิจัยจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยดัชนี IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ให้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยทำการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร Cronbach's Alpha พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.829-0.988 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการขออนุญาตผู้บริหารและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามตัวอย่างให้ผู้บริหารพิจารณาและยืนยันว่าเนื้อหาไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานหรือภาพลักษณ์ขององค์กร แบบสอบถามแจกในรูปออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งได้รับการออกแบบให้สะดวกต่อการตอบแบบสอบถามและช่วยลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูล



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา: ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสังกัดบริษัท โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน: ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง เช่น การตรวจสอบการแจกแจงของประชากร ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และความคลาดเคลื่อน ที่เป็นอิสระ หลังจากตรวจสอบครบถ้วนแล้ว ใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 18-26 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอยู่ในตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และผู้ตอบส่วนใหญ่อยู่ สังกัด Teijin Polyester (Thailand) Limited (TPL)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท เทยีน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรม สิ่งทอ พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำความคิดให้เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนความคิด และด้านการสร้างความคิด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เทยีน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้ร้อยละ 63.0 (Adjusted R Square = 0.633) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 80.232, p < 0.001$) แสดงให้เห็นว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมในการทำนายประสิทธิภาพ ในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.477, p = 0.000$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.243, p = 0.000$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.241, p = 0.001$) ขณะที่ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้



ค่า Durbin-Watson = 1.884 แสดงว่าโมเดลไม่มีปัญหาอัตโนมัติสหสัมพันธ์ และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.914 – 3.823 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity อย่างรุนแรง ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.739	0.249		2.968	0.003
ด้านความสำเร็จในงาน	0.255	0.072	0.243	3.563**	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.020	0.076	-0.020	-0.267	0.790
ด้านลักษณะของงาน	0.367	0.066	0.407	5.535**	0.000
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.021	0.075	0.022	0.279	0.781
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.243	0.072	0.241	3.392**	0.001
Adjust R Square = 0.633 R Square = 0.641 R = 0.800 Durbin-Watson = 1.884					
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.353 F = 80.232 p-value = 0.000**					

**p < 0.01

ในส่วนของผู้ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของผู้ปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้ร้อยละ 60.0 (Adjusted R Square = 0.600) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 116.115, p < 0.005) แสดงให้เห็นว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง (β = 0.390, p = 0.000) ด้านการสร้างความคิด (β = 0.222, p = 0.006) และด้านการสร้างความคิด (β = 0.221, p = 0.015) นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.621 แสดงว่าโมเดลไม่มีปัญหาอัตโนมัติสหสัมพันธ์ และค่า VIF อยู่ระหว่าง 3.195 – 4.711 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity อย่างรุนแรง ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเทียน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	1.098	0.242		4.540	0.000
ด้านการสร้างความคิด	0.231	0.083	0.222	2.787**	0.006
ด้านการสนับสนุนความคิด	0.209	0.086	0.221	2.441*	0.015
ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง	0.349	0.067	0.390	5.233**	0.000
Adjust R Square = 0.600 R Square = 0.605 R = 0.778 Durbin-Watson = 1.621					
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.368 F = 116.115 p-value = 0.000**					

*p < 0.05 **p < 0.01



สรุปได้ว่าพนักงานบริษัท เทวิน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอให้ความสำคัญกับลักษณะของงาน การทำความคิดให้เป็นจริง ความสำเร็จในงาน เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญและบริหารจัดการภายในองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่เพียงแต่มีความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยังมีความสามารถและความมุ่งมั่นในการลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแนวคิดหรือไอเดียใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นจริงในกระบวนการทำงาน 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการบริหารเวลา การวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เทวิน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริง ด้านการสร้างความคิด และด้านการสนับสนุนความคิด ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงผลักดันจากภายในและภายนอกที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญตามแนวคิดของ (Herzberg et al., 1959) ที่จัดอยู่ในกลุ่ม “Motivators” หรือปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจจากการศึกษาผลการวิจัยของ (เฉลิมชัย อุทการ, 2566) และ (พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาศิฉาย, 2567) พบข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในแง่ของแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการอภิปรายถึงบทบาทของแรงจูงใจต่อผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ

2) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริง ด้านการสร้างความคิด และด้านการสนับสนุนความคิด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) ที่อธิบายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานว่าเกิดขึ้นผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้ความคิดนั้นเกิดขึ้นจริง ซึ่งทั้งสามด้านนี้ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในระดับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนาพร

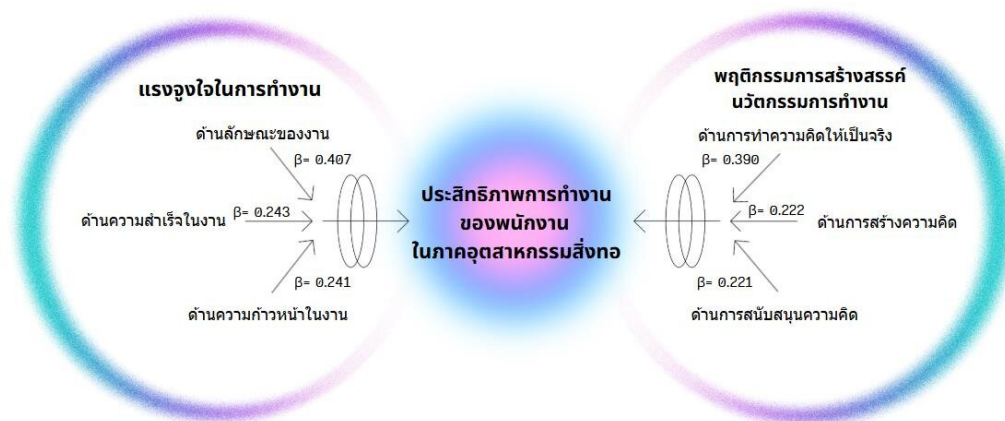


เลิกเปลี่ยน และชวนขึ้น อัคระวงษ์, 2566) พบว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ปิยวุฒิ คัดมั่งทางดี และคณะ, 2567) ที่ชี้ว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการทำให้แนวคิดเป็นจริง มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ทั้งในแง่ของผลลัพธ์และความสามารถในการแข่งขัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า “แรงจูงใจในการทำงาน” และ “พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในแง่ของความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติจริง

เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้พัฒนานโยบายหรือระบบในองค์กรต่าง ๆ ได้ จึงได้สังเคราะห์ออกมาเป็นโมเดล IMPACT ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ

สรุป

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งในด้านภายในและภายนอก ควบคู่กับการได้รับการส่งเสริมให้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ขององค์กร

ผลการศึกษาที่มีความสำคัญในเชิงปฏิบัติอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ เนื่องจากสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่



ส่งเสริมการริเริ่มนวัตกรรม การนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะเฉพาะทางและสร้างผลงานที่มีคุณค่า ผ่านการจัดอบรมและสนับสนุนการทำงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งควรมีระบบรางวัลและการยกย่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทสำคัญและได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม ผ่านการมอบรางวัล การประกาศเกียรติคุณ และการชื่นชมในความสามารถ

1.3 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทของตนเองและความสำคัญของงานที่ทำ

1.4 องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานอย่างอิสระภายใต้กรอบขององค์กร พร้อมจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความมั่นใจในการทำงาน

1.5 องค์กรควรวางระบบความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตตามศักยภาพและผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในอาชีพ

1.6 องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมองหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้ามแผนก เพื่อจุดประกายไอเดียใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

1.7 ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พร้อมสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ ด้วยการให้โอกาสทดลองและนำไปใช้จริง เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

1.8 องค์กรควรจัดให้มีระบบสนับสนุนการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น การอบรมด้านการบริหารโครงการ การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ และการติดตามความคืบหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ที่รวมการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากความคิดเห็นและ



ประสบการณ์ของพนักงาน นอกเหนือจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มสามารถช่วยเสริมความเข้าใจในพฤติกรรมและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างจากหลายอุตสาหกรรม หรือองค์กรขนาดต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่หลากหลาย อาจพิจารณาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในลักษณะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา. (2561). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 1531-1545. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/142270/105342>
- เฉลิมชัย อุทการ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 9(3), 457-473. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/274275/181695>
- ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา. (2566). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 18(1), 19-31. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/258318/176215>
- ปิยวุฒิ คิมมุ่งทางดี, ธนพล ก่อฐานะ, พาโชค เลิศอัครวัตร และโอปอล์ สุวรรณเมฆ. (2567). ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้บรรยากาศในองค์การพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย. *Journal of Political Science Suan Sunandha Rajabhat University*, 7(2), 337-351. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/polssru/article/view/275580/186933>
- พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาติฉาย. (2567). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 6(2), 431-444. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/art/article/view/276442/184624>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3),



287–302.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317900167038>

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256701>