

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

Factors Affecting the Performance of Employees of a Food Manufacturing Company
in Chonburi Province

พัชณี เชื้อตาหมื่น¹ และ ลัดดาวัลย์ สำราญ

Patchanee Chueatamuen¹ and Laddawan Somer

Email: chueatamuen.p2630@gmail.com¹

Received 29 May 2024; Revised 30 July 2024; Accepted 28 August 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 333 ราย โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม (3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, บริษัทผลิตอาหาร, ชลบุรี

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the level of opinions on motivating factors, hygiene factors, organizational engagement factors, and performance of employees of food production companies in Chonburi Province, and (2) study factors affecting the performance of employees of food production companies in Chonburi Province. Data was collected from 333 employees of food production companies in Chonburi Province using

questionnaires. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that the overall level of opinion of motivating factors, hygiene factors, organizational engagement factors, and performance efficiency of food production company employees in Chonburi province were at a high level. The hypothetical test results found that: (1) motivating factors include job success, respect, and responsibility; (2) hygiene factors include policy and administration, supervisory, relationship with others, salary and remuneration, and environment; (3) organizational engagement factors include feelings for the organization and norms affect the operational efficiency of employees of food production companies in Chonburi province at the 0.05 significance level. In order to further improve employee performance, executives can use the study's findings as a guide for developing policies.

Keywords: Employee performance, Motivating factor, Hygiene factor, Food manufacturer, Chonburi

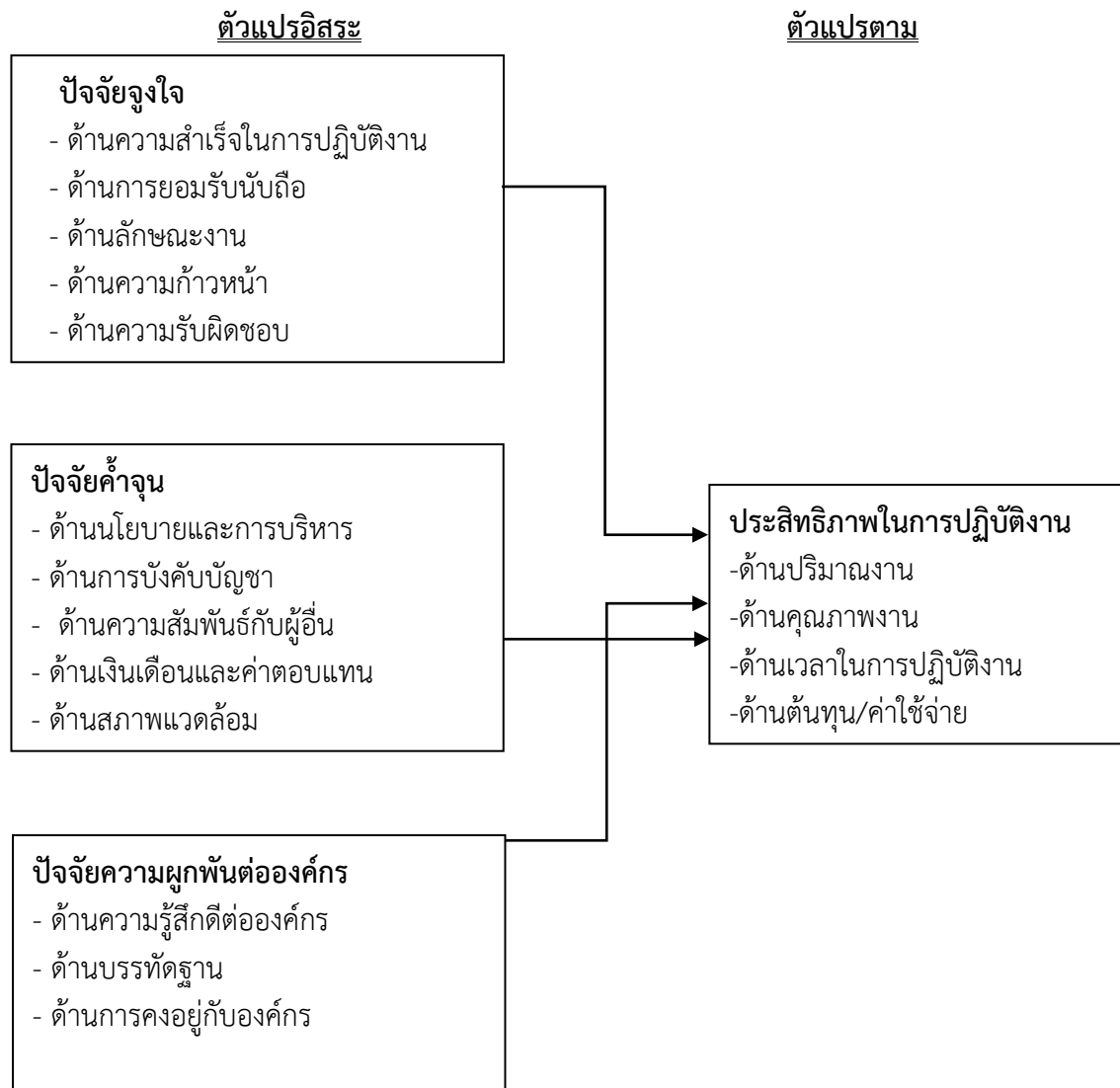
บทนำ

บริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 โดยช่วง ต้นปี พ.ศ. 2564 บริษัทฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนการรูปแบบการทำงานตามมาตรการ Bubble and Seal และ Factory Isolation ของกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งมีการเพิ่มมาตรการตรวจคัดกรองเชิงรุกด้วยชุด Antigen Test Kit (ATK) เป็นต้น จากมาตรการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหากระทบหลายส่วน การขนส่งสินค้า ทั้งการนำเข้า และส่งออก ทำให้บริษัทฯ ประสบกับปัญหาด้านทุนการนำเข้าวัตถุดิบหลักที่สูงขึ้นกว่า 1 เท่าตัว และยังประสบปัญหาใหญ่คือการขาดแคลนแรงงานจากการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมโรคของภาครัฐ เช่น ต้องกักตัวพนักงานที่ได้รับเชื้อ กักตัวผู้มีความเสี่ยงจากสมาชิกในครอบครัวติดเชื้อ กำหนดโซนหรือพื้นที่ปฏิบัติงาน ลดการสัมผัส ลดการเผชิญหน้า และเพื่อไม่ให้เกิดการหยุดชะงักและสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ และเพิ่มความรับผิดชอบให้กับพนักงาน เพื่อทดแทนแรงงานส่วนที่ไม่สามารถมาทำงานได้ อีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น เช่น การประชุมออนไลน์ ใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ส่งงานผ่านอีเมล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับพนักงานที่โยกย้ายมาทดแทน ซึ่งบางคนที่ไม่มีความรู้ในการทำงานนั้น ๆ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาความผิดพลาดในการทำงานบ่อยครั้ง และยังส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบริษัทฯ ต่ำลง (สาวิตรา สุวรรณ, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 333 ราย สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกตามสังกัด/ฝ่าย และการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่า IOC (Index of item – Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ที่ยอมรับได้คือ ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป (ธานินทร์

ศิลป์จารุ, 2560) จากการประเมินค่า IOC ของข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 71 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 อยู่จำนวน 70 ข้อ และมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 อยู่จำนวน 1 ข้อ ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่ายอมรับ ผู้วิจัยได้ทำการปรับเนื้อหาของคำถามเพื่อให้สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว จนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ซึ่งผลจากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้เท่ากับ 0.884 – 0.962 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คนและนำข้อมูลที่มาวิเคราะห์ด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งจะแสดงผลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล

2. สถิติเพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร ประกอบด้วย (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าใกล้ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ควรไม่เกิน 0.8 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) แสดงว่าไม่มีปัญหา ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (2) ค่า VIF (Variance Inflation Factor) เป็นค่าที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ถ้าตัวแปรทำนายนั้นมีความสัมพันธ์กันจะทำให้ความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแบบการถดถอยจะมีค่าเพิ่มขึ้น และเมื่อความแปรปรวนเพิ่มขึ้นแสดงว่าความน่าเชื่อถือของตัวแบบคงลดลง ดังนั้น ค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) (3) ค่า Tolerance เป็นค่าที่แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.10 – 1.00 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) และ (4) ค่า Durbin – Watson เป็นการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.50 ค่าความคลาดเคลื่อนจึงจะมีความเป็นอิสระกัน และไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (Multivariate Relationship) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือการถดถอยพหุแบบ Stepwise เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี หรือเป็นการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวที่ส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 40.20 มีสถานภาพโสดร้อยละ 48.35 มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 32.44 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 73.90 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 39.60 ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายผลิต ร้อยละ 81.71 มีสถานภาพการจ้างงานรายวัน ร้อยละ 58.30

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.92	0.61	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.53	0.94	มาก	5
3. ด้านลักษณะงาน	3.57	0.96	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้า	3.64	0.83	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.85	มาก	2
รวม	3.71	0.74	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.85) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.83) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.96) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	0.86	มาก	3
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.80	0.74	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.82	0.70	มาก	1
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.55	0.91	มาก	5
5. ด้านสภาพแวดล้อม	3.74	0.81	มาก	4
รวม	3.73	0.73	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการบัญชา

($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.74) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.86) ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.81) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	3.84	0.69	มาก	2
2. ด้านบรรทัดฐาน	3.85	0.63	มาก	1
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.73	0.66	มาก	3
รวม	3.80	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ($\bar{x}$ = 3.84, S.D. = 0.69) และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.84	0.65	มาก	4
2. ด้านคุณภาพงาน	3.94	0.67	มาก	2
3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.89	0.63	มาก	3
4. ด้านต้นทุน / ค่าใช้จ่าย	3.96	0.60	มาก	1
รวม	3.90	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านต้นทุน / ค่าใช้จ่าย ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.60) รองลงมา คือด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.67) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.89 S.D. = 0.67) และ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 3.84 S.D. = 0.65) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไขการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.214 – 0.386 ซึ่งมีความมากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 2.589 – 4.668 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity ของปัจจัยจูงใจ แสดงผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ด้านความสำเร็จในงาน	3.92	0.61	0.386	2.589
ด้านการยอมรับนับถือ	3.53	0.91	0.239	4.185
ด้านลักษณะงาน	3.57	0.96	0.214	4.668
ด้านความก้าวหน้า	3.64	0.83	0.237	4.217
ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.85	0.237	4.216

2. การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.611 ถึง 0.833 ซึ่งปรากฏว่ามีตัวแปรหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์เกิน 0.80 ($r > 0.80$) ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระบางตัวอาจจะเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน (MOF₁) ด้านการยอมรับนับถือ (MOF₂) ด้านลักษณะงาน (MOF₃) ด้านความก้าวหน้า (MOF₄) ด้านความรับผิดชอบ (MOF₅)

ตัวแปร	MOF ₁ (ด้านความสำเร็จ ในงาน)	MOF ₂ (ด้านการ ยอมรับ นับถือ)	MOF ₃ (ด้านลักษณะ งาน)	MOF ₄ (ด้านความ ก้าวหน้า)	MOF ₅ (ด้านความ รับผิดชอบ)
MOF ₁	-	0.702**	0.700**	0.709**	0.758**
MOF ₂		-	0.831**	0.813**	0.800**
MOF ₃			-	0.833**	0.813**
MOF ₄				-	0.797**
MOF ₅					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ที่ 1.596 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารใน

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	β	t	p-value
ค่าคงที่	2.101	0.097		21.635	0.000
ด้านความสำเร็จในงาน	0.327	0.051	0.353	6.465**	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ	0.136	0.035	0.226	3.826**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.182	0.043	0.275	4.248**	0.000

R = 0.783, R^2 = 0.613, Adjusted R^2 = 0.607, SE = 0.355, Sig. F Change = 0.000, Durbin - Watson = 1.596

จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 7 แสดงปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่ามีปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (β = 0.353) ด้านการยอมรับนับถือ (β = 0.226) และด้านความรับผิดชอบ (β = 0.275) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยจูงใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้ร้อยละ 60.06 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.606

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไขการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.239 – 0.319 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 3.130 – 4.188 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity ของปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 8 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยคำจูน

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	0.86	0.243	4.119
ด้านการบังคับบัญชา	3.80	0.74	0.254	3.943
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.82	0.70	0.290	3.452
ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.55	0.91	0.319	3.130
ด้านสภาพแวดล้อม	3.74	0.81	0.239	4.188

2. การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.611 ถึง 0.833 ซึ่งปรากฏว่ามีตัวแปรหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์เกิน 0.80 ($r > 0.80$) ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระบางตัวอาจจะเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร (HYF₁) ด้านการบังคับบัญชา (HYF₂) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (HYF₃) ด้านเงินเดือน และค่าจ้าง (HYF₄) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HYF₅)

ตัวแปร	HYF ₁ (ด้านนโยบายและการบริหาร)	HYF ₂ (ด้านการบังคับบัญชา)	HYF ₃ (ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น)	HYF ₄ (ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง)	HYF ₅ (ด้านสภาพแวดล้อม)
HYF ₁	-	0.789**	0.748**	0.780**	0.824**
HYF ₂		-	0.802**	0.745**	0.792**
HYF ₃			-	0.727**	0.777**
HYF ₄				-	0.764**
HYF ₅					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ที่ 1.876 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 10 แสดงปัจจัยคำจูนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยคำจูน	B	Std. Error	β	t	p-value
ค่าคงที่	1.504	0.109		13.823	0.000
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.147	0.044	0.225	3.317**	0.001
ด้านการบังคับบัญชา	0.143	0.051	0.187	2.814**	0.005
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.175	0.050	0.216	3.482**	0.001
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.079	0.037	-0.128	-2.169*	0.031
ด้านสภาพแวดล้อม	0.245	0.048	0.350	5.123**	0.000

R = 0.797, R^2 = 0.635, Adjusted R^2 = 0.630, SE = 0.344, Sig. F Change = 0.031, Durbin-Watson = 1.879

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยคำจูนทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม (β = 0.350) ด้านนโยบายและการบริหาร (β = 0.225) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (β = 0.216 และด้านการบังคับบัญชา (β = 0.187)) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (β = -0.128) ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีโดยที่ปัจจัยคำจูนสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 60.30 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.630

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไข การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.298 – 0.371 ซึ่งมีความมากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 2.698 – 3.350 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity ของปัจจัยคำจูน ดังตาราง 4.29

ตารางที่ 11 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ด้านความรู้สึกรัก	3.84	0.69	0.342	2.922
ด้านบรรทัดฐาน	3.85	0.63	0.298	3.350

ด้านการคงอยู่	3.73	0.66	0.371	2.698
---------------	------	------	-------	-------

2. การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.611 ถึง 0.833 ซึ่งปรากฏว่าตัวแปรทุกคู่ไม่มีความสัมพันธ์เกิน 0.80 ($r > 0.80$) ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก (ORC₁) ด้านบรรทัดฐาน (ORC₂) ด้านการคงอยู่ (ORC₃)

ตัวแปร	ORC ₁ (ด้านความรู้สึกรัก)	ORC ₂ (ด้านบรรทัดฐาน)	ORC ₃ (ด้านการคงอยู่)
ORC ₁	-	0.788**	0.728**
ORC ₂		-	0.768**
ORC ₃			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ที่ 1.876 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 - 2.50 (กลยา วาณิชยปัญญา, 2560) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 13 แสดงปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	B	Std. Error	β	t	p-value
ค่าคงที่	1.125	0.117		9.620	0.000
ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร	0.368	0.044	0.450	8.406**	0.000
ด้านบรรทัดฐาน	0.356	0.048	0.398	7.439**	0.000

R = 0.802, R^2 = 0.642, Adjusted R^2 = 0.640, SE = 0.339, Sig. F Change = 0.000, Durbin - Watson = 1.683

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ($\beta = 0.450$) และด้านบรรทัดฐาน ($\beta = 0.398$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตามลำดับโดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 60.40 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.640

ตารางที่ 14 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ผลการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจ อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี	1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านความก้าวหน้า 5. ด้านความรับผิดชอบ	✓ ✓ ✓	 ✓ ✓	ยอมรับ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี	1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านการบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพแวดล้อม	✓ ✓ ✓ ✓ ✓		ยอมรับ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อ องค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการกา ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี	1. ด้านความรู้สึที่ดีต่อองค์กร 2. ด้านบรรทัดฐาน 3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	✓ ✓	✓	ยอมรับ สมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 63.34 มีอายุระหว่าง 21 ปี – 30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 มีรายรับต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 และมีสถานภาพการจ้างงานเป็นรายวัน จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30

2. ระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ได้แก่ ด้านด้านบรรทัดฐาน และด้านความรู้สึกดีต่อองค์กร ตามลำดับ

5. ระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านต้นทุน / ค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านความรับผิดชอบ (2) ปัจจัยค่าจ้างทุกด้านประกอบด้วย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ (3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน และด้านความรู้สึกดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิรดา แก้วมูล (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงาน และเวลาที่กำหนด ด้วยการใช้ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการแก้ไขหรือป้องกันปัญหา ระหว่างปฏิบัติงานได้ ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี กฤษณะโสภา และ ลัดดาวัลย์ สำราญ (2561) พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานด้านการยอมรับ และ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 งานวิจัยของ บุรณี สุริยไชย (2563) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

สามารถอภิปรายแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แก้ไขและป้องกันปัญหาในงาน ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของบริษัทที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในงาน อีกทั้งบริษัทยังนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต ลดภาระงานหนักให้เบาลง ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานสะดวกมากขึ้น ดังนั้นความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงไม่เพียงแต่เป็นผลมาจากความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่ยังมาจากการได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ที่มีส่วนสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายของบริษัท เป็นต้น

2. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดหรือความสามารถของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความใส่ใจ และตั้งใจให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากหัวหน้างาน ทั้งยังพร้อมยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตน ทั้งผลดีและผลเสีย และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบสูงจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

3. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับในความสำเร็จและผลงานของตนเอง จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่น ในบริษัท ที่มีการแสดงความชื่นชม หรือ ชมเชย ทั้งการกล่าวในที่ประชุม ในหน่วยงาน การติดประกาศ ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นและภูมิใจในความสามารถของตน และมีแรงผลักดันให้มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจจะมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีสภาพการจ้างงานเป็นรายวัน ซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตอาจรู้สึกว่าการที่พวกเขาทำไม่มีคุณค่าต่อองค์กรเนื่องจากขาดการเคารพและการยอมรับบทบาทของพวกเขา ขาดการเข้าใจและการสื่อสารเกี่ยวกับความสำคัญของงานฝ่ายผลิต ขาดการส่งเสริมและการพัฒนาทักษะและความสามารถ และขาดความชัดเจนในเป้าหมายและความสำเร็จของงานฝ่ายผลิต

5. ด้านความก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจจะเป็นผลต่อเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีสภาพการจ้างงานเป็นรายวัน ซึ่งการมีสภาพการจ้างงานเป็นรายวันอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการความขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตและส่งผลให้ความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคำจูนทุกด้านประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ บุรณิ สุริยไชย (2563) ที่ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอกับค่าครองชีพ และได้รับรางวัลสนับสนุนจากการทำงานนานๆ จากการมีผลงานดีเด่น รวมทั้งเงินโบนัสต่างๆ จะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้ที่กำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของสุมาลี กฤษณะโสภา และ ลัดดา

วัลย์ สำราญ (2561) พบว่าปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ศุภกิจ ปัญญารัตนะและจิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่าปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ ณฐมน บัวพรมมี และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ งานวิจัยของ ขมิสา สุธาดอนันต์โกคิน (2564) พบว่าปัจจัยคำจุน ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานจากในบริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนหนึ่งมาจากบริษัทกำหนดเป้าหมายและการวัดผลเป็นแผนก หน่วยงานไลน์ผลิต ทำให้พนักงานมีเป้าหมายหลักเดียวกัน จึงมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน และร่วมมือ ร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงาน ช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน เป็นส่วนช่วยให้ความขัดแย้งกันลดลง และเกิดความปรารถนาที่ดีต่อกัน มีความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บริษัทยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมมีส่วนร่วมและได้พบปะกัน เช่น กิจกรรม 5ส งานเลี้ยงปีใหม่ ที่มีการแข่งขันกีฬาฮาเฮ ร่วมเล่นเกม และร่วมกันทำการแสดงบนเวที เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ที่ดีต่อกัน รู้สึกสนุกสนาน และมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้มีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ตั้งแต่ปฏิบัติการ ที่มีความใกล้ชิดกับพนักงาน นอกจากจะมีความรู้และประสบการณ์ในงานแล้ว ยังทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหาในงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาในการทำงานกับพนักงานได้อย่างใกล้ชิด เช่นการประชุมต่อกะซึ่งนอกจากจะเป็นการแจ้งสถานะงานแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสได้พูดคุยกัน รับทราบปัญหาในงาน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้ ยังได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา จนทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ พนักงานจึงรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถให้ความช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งให้แก่เขาได้ จึงรู้สึกสบายใจ และไม่มีความกังวลที่จะพูดคุยหรือสื่อสารกับหัวหน้างาน พนักงานไม่รู้สึกกังวลหรือโดดเดี่ยวในการแก้ปัญหาในงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะมีความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นอย่างดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มาจาก บริษัทมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงการให้ความรู้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้ ทั้งยังมีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายรวมถึงกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ ให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจได้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดอบรมพนักงานใหม่ การสื่อสารผ่านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในแต่ละระดับอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึง

ถึงการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร และเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของบริษัทอย่างเต็มที่ และตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาจากบริษัทให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย และสุขอนามัยที่ดีของพนักงาน มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการเกิดอันตราย จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น จุกอุดหู สำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เครื่องจักรเสียงดัง หมวกนิรภัย รองเท้าเซฟตี้ สำหรับพนักงานขับรถยกโฟล์คคลิฟท์ มีจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การนำระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในการระบวนการทำงาน เพื่อลดภาระงาน นอกจากนี้บริษัท มีการจัดสรร ห้องน้ำ พื้นที่พักผ่อน โรงอาหาร ให้พนักงานอได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ มีการรักษาความสะอาดที่ดี จึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ที่ได้รับความสะดวกสบาย ในการทำงาน ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทมีการจัดสรรสวัสดิการที่ดี จ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ตามหน้าที่รับผิดชอบ รวมไปถึงค่าเบี้ยเลี้ยง เงินรางวัล และโบนัส อย่างเหมาะสม เช่น รางวัลปฏิบัติงานยาวนาน เงินโบนัสประจำปี เป็นต้น จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกคุ้มค่ากับความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่ทุ่มเทตนให้กับบริษัท จึงเต็มใจที่จะทำงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้

จากสมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน และด้านความรู้สึกดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) พนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร จะมีความยึดมั่นถือมั่นในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะถือเป็นตอบแทนบุญคุณบริษัทที่ทำให้ตนมีหน้าที่การงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคม ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) พบว่า ความผูกพันองค์กร ด้าน บรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ที่ว่า พนักงานที่มีทัศนคติหรือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า จะสามารถปฏิบัติให้ได้อย่างเต็มที่จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้ ผลการศึกษตรงกับการงานวิจัยของ หนึ่ง กรงทอง (2563) พบว่าความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มาจากบริษัทมีการดำเนินงานตามนโยบายเป็นอย่างดี ทั้งนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และนโยบายด้านสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองได้รับประโยชน์จากการเป็นพนักงานในบริษัท และรู้สึกภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัทที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก จึงทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัท รวมถึงเมื่อมีการกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี พนักงานจะพยายามชี้แจงให้เข้าใจให้ถูกต้องเพื่อรักษาชื่อเสียงของบริษัทไว้ อีกทั้งพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความรู้สึกลึกซึ้งต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากบริษัท ดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิต ที่ดี มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จนเกิดเป็นความเชื่อมั่น และเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของ บริษัท รู้สึกว่าบริษัทมีความสำคัญกับตนเอง และตนเองก็มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท จึงอยากมีส่วน ร่วมในการพัฒนาบริษัทให้เจริญก้าวหน้าเพราะความเจริญก้าวหน้าของบริษัทจะส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงาน ยินดีเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ความผูกพันกับเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้างาน และบริษัทฯ อาจมีประโยชน์ในการเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงาน แต่หากไม่มีการ สนับสนุนและการพัฒนาพนักงานอย่างเพียงพอ การมีความชัดเจนในเป้าหมายและรายละเอียดของงาน และการสร้างความท้าทายให้กับพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน บริษัทควรสนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ เปิดกว้างเพื่อช่วยลดความกังวลในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกใจที่จะแบ่งปันและ เรียนรู้จากกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ไขปัญหา และการเปิดโอกาสให้พนักงาน แก้ไขและป้องกันปัญหาด้วยตัวเองเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และ การพัฒนาทักษะของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งตนเองและบริษัทอย่างยั่งยืนได้

ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างในการเคารพ และยอมรับความแตกต่าง ข้อบกพร่อง หรือความผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยการสร้างช่องทางการ สื่อสารร่วมกัน เช่น การจัดประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือแบ่งปันความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างทีมงาน และได้ลองแก้ไขปัญหาและท้าทายอุปสรรคด้วย ตนเองหรือในทีม ชื่นชมหรือชมเชยเมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมหรือให้ความร่วมมือที่ดี ทั้งการแสดงความ คิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างการยอมรับในที่ทำงานและกระตุ้นพฤติกรรมที่ดีขึ้นในอนาคต ชกการยอมรับ ในที่ทำงานเป็นประการสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงาน ซึ่ง ส่งผลต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรกำหนดเป้าหมายและสื่อสารให้ ทุกคนในทีมมีความเข้าใจเป้าหมายและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อ ส่งเสริมความรับผิดชอบโดยการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ เช่น การจัดอบรมและการฝึกฝนทักษะการทำงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในที่ทำงานที่สนับสนุนความ รับผิดชอบ ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีความจำเป็นหรือปัญหาในการดำเนินงาน โดยให้ คำแนะนำและเครื่องมือที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ แน่ใจว่าการรับผิดชอบได้ถูกปฏิบัติตามที่กำหนดไว้และสามารถปรับปรุงได้ต่อไป สร้างระบบการรายงานและ แสดงความยอมรับในผลงานที่ดีและการปฏิบัติตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ด้วยการชื่นชมหรือให้ รางวัล เป็นต้น การส่งเสริมความรับผิดชอบในงานช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผล ให้กับการทำงานของทีมและองค์กรอย่างเชื่อถือได้

ปัจจัยคำจุน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะการสื่อสารและช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท ให้พนักงานทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มความเข้าใจและความร่วมมือ โดยการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้พนักงานทำงานร่วมกัน เช่น จัดกิจกรรมหรือพิธีกรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันหลังเลิกงานหรือการจัดเลี้ยงสำหรับพนักงานและครอบครัว สร้างพื้นที่ให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพักผ่อน เป็นต้น

ปัจจัยคำจุน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรมีความเข้าใจถึงความต้องการและปัญหาของทีมงาน สามารถร่วมมือและทำงานร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และควรใช้ภาษาในการสื่อสารที่อ่อนโยนและเหมาะสมในการออกคำสั่งหรือลงโทษ กรณีที่จำเป็นผู้บังคับบัญชาควรแสดงความยินดีในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นและความนับถือให้กับทีมงาน

ปัจจัยคำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน สร้างระบบการประเมินและติดตามผลโดยการจัดทำระบบการประเมินผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าขององค์กรตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงและพัฒนาบริษัท ให้โอกาสและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา จนไปถึงการสร้างระบบการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ เป็นต้น การพัฒนานโยบายและการบริหารองค์กรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างพื้นที่ทำงานที่เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ในระยะยาว

ปัจจัยคำจุน ด้านสภาพแวดล้อม บริษัทควรมุ่งจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการทำงานของพนักงาน เช่น เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ หรือพื้นที่พักผ่อนที่สะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนการทำงานร่วมกันภายในทีม โดยเชื่อมโยงค่านิยมของบริษัทกับการปฏิบัติของพนักงานในทุกวัน สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับวิธีการลดปริมาณขยะ การจัดทำนโยบายสิ่งแวดล้อมภายในบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อสร้างความตระหนักให้กับพนักงานได้ ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานจะสามารถช่วยเพิ่มความสุขและผลการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานได้โดยตรง และมีผลต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน

ปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยการให้โอกาสในการปฏิบัติงานในบทบาทที่มีความท้าทายมากขึ้น ประเมินและเปรียบเทียบเงินเดือนของพนักงานกับตลาดแรงงานที่มีอยู่เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเท่าเทียมในการจ่ายเงินเดือนตามตำแหน่งและระดับของพนักงาน เนื่องด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์และสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายหรือแผนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ภายในองค์กร สามารถทำได้โดยให้สวัสดิการและความคุ้มครองที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน สนับสนุนกิจกรรมภายในองค์กร แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และโอเคียกันได้ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือกิจกรรมที่สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงระหว่างพนักงานเป็นต้น ส่วนภายนอกองค์กรสามารถทำได้โดยการ สนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือชุมชน หรือการลงทุนในโครงการสังคมที่มีประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างความเข้าใจและความร่วมมือต่อสังคม โดยสนับสนุนการสร้างโอกาสและเข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมบริษัทควรมีนโยบายการสร้างบรรทัดฐานที่แข็งแกร่งและเชื่อถือได้ในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีผลงานที่ดี และทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจโดยยั่งยืน บริษัท

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึที่ดีต่อองค์กร (ใครควรทำอะไร) ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่แก่พนักงาน โดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจน ให้การสนับสนุนในการพัฒนาส่วนตัว และพัฒนาการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนการพัฒนาส่วนตัวและการเรียนรู้ของพนักงาน โดยให้โอกาสในการอบรม การพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกดีและความมั่นใจในทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่อองค์กร การสร้างความรู้สึกดีต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมและความเชื่อมั่นในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จหรือมีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

References

- Amklud, W. (2020). Quality of life and organizational commitment related to work efficiency of employees in the textile industry sector in Bangkok. Master of Business Administration Independent Study, Faculty of Business Administration, Srinakharinwirot University.
- Buaprommee, N., et al. (2021). The causal effects of motivational factors, maintenance factors, and perceived organizational support on work performance of employees at a bank in Bangkok. Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal, 4(1).
- Krisanasopa, S., & Samran, L. (2018). Factors affecting work performance efficiency of employees at Single Point Parts (Thailand) Public Co., Ltd. Journal of Humanities and Social Sciences, RMUTSV.
- Krongthong, N. (2020). Employee engagement and its relationship with organizational performance efficiency in the automotive and auto parts manufacturing sector. (Unpublished thesis).
- Panyarattana, S., & Rahothan, J. (2019). Motivational factors affecting work performance efficiency of Thai employees in the automotive plastic parts manufacturing industry, WHA Eastern Seaboard Industrial Estate 1, Rayong Province. Journal of Graduate Research, 10(1).

Suriyaichai, B. (2020). Factors affecting work performance efficiency of customs department officers. Research article, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.

Suthadaanantabhokin, K. (2021). Motivational and maintenance factors affecting work performance efficiency of Government Housing Bank employees in Bangkok and metropolitan area. Pathumthani University Academic Journal, (1).

Vanichbuncha, K. (2017). Statistics for administration and research. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.

