

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

## บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด

### MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING OPERATION

### OF A.P.CLEANING SUPPLIES CO.,LTD.

พัทธนันท์ วงศ์อินทร์

#### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัท เอ.พี.คลีนนิ่งซัพพลายส์ จำกัด ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาแรงจูงใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด จำนวน 210 คน โดยวิธีการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 4 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด

**ABSTRACT**

Motivation research that affects the company's performance The objective of A.P. Cleaning Supplies Co.,Ltd. is to (1) study the motivation that affects the performance of the employees of A.P. Cleaning Supplies Co.,Ltd. (2) to study the motivation motivation for the work of the employees of A.P. Cleaning Supplies Co.,Ltd. To be the supplementary information in studying the motivation and motivation in the operation of the employees of the company The sample group used in the research was company employees. A.P. Cleaning Supplies Co., Ltd. total 210 people by random method The tools used for collecting data were questionnaires about motivation that affected work performance. The results of the research are as follows:

- 1) A total of 210 samples were mostly female. Age between 31-40 years with a duration of work more than 4 years and average monthly income 9,001 - 11,000 baht
- 2) Motivation factors affect the performance of employees A.P. Cleaning Supply Company Limited The overall and each aspect was at a high level.
- 3) The performance of the employees of AP Cleaning Supply Co., Ltd. in total and each aspect were at a high level.
- 4) The relationship of motivation factors affecting the performance The employees of the company. A.P. Cleaning Supplies Co.,Ltd. has an overall moderate positive correlation. Statistical significance at the level of .01

**Keywords:** motivation, performance, company staff A.P. Cleaning Supplies Co., Ltd.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการทำงานธุรกิจเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง แต่ปัญหาที่ต้องพบมากที่สุด คือ การทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มที่ ที่มีความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และปริมาณมากที่สุด ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด (วรรณ อารมณ์, 2557)

จากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจูน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็จะเป็นประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2554 อ้างถึงใน ปัญญาพร จิตพิงศ์, 2558)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด

### สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตามแนวคิด ของ Herzberg ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจูน และศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) และ

กำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 210 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 210 ชุด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด กำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน), (2562) มีนโยบายทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1.1 การจ้างงานและบรรจุพนักงาน 1.2 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน 1.3 การบริหารค่าตอบแทน 1.4 สวัสดิการ 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.6 การพัฒนาพนักงาน บริษัทได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และจัดสรรพนักงานให้มีโอกาสปฏิบัติงานในส่วนงานที่พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแผนการสืบทอดงานในทุกส่วนงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้เห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และพัฒนาจุดอ่อน โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น OKnation.net, (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนากำลังคน หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

3. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการที่องค์กรใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร hrnote.asia, (2562) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหา

ให้น้อยที่สุด บทบาทและความรับผิดชอบในข้างงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทบาทและความรับผิดชอบในข้างงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีหลากหลายมิติซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในขอบข่ายงานดังนี้ 1. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน 2. อบรมและพัฒนาบุคลากร 3. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน 4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประผลการทำงาน 5. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง 6. แรงงานสัมพันธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร นอกจากองค์กรต้องจัดให้มีสวัสดิการ มีการวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างทรัพยากรบุคคลก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานหรือบริหารคนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานคนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆตัวไปผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร (สุพานิ สฤกษ์วานิช , 2552) Herzberg, F. (1959) ความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจาก ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จของงาน โดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งที่จูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ ทฤษฎีของ Herzberg สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงานการกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานกระอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจได้สำนึกของทุกคน (ประเสริฐ อุไร ,

2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรในองค์กรนั้นให้มีเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น Peterson, Emore, and E. Grovenor Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35

ภาคิน ศรีสังขาม (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร : กรณีศึกษา กองกาศกับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ส่วนระดับของผลลัพธ์ ในการดำเนินงานด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

โชติกา ระโส (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและค่านิยมที่พึงชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละคนไม่แตกต่างกัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาทและอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) และกำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 10 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 210 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการให้บริการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล โดยการคำนวณค่าร้อยละ และค่าความถี่
2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

2.1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน (ร้อยละ) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ) มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 4 ปี จำนวน 109 คน (ร้อยละ) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท จำนวน 164 คน (ร้อยละ)

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) ตามลำดับ

3. การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ปริมาณงาน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านปริมาณงาน  $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีน

หนึ่ง ซัพพลายส์ จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ระดับในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ ชุยศ ศรีวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ. นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ภาคิน ศรีสังขาม (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร : กรณีศึกษาของกาบกับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุดในด้านเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากปัจจุบันการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มีการเน้นในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.คลีนนิ่ง ซัพพลายส์ จำกัด ในระดับปานกลางในทางบวก จะเห็นได้ว่า ทุกปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์และทิศทางสัมพันธ์ที่เหมือนกันทุกระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาของ สรนันท์ บางแสง (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการจัดอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น มีการให้คะแนนผลงานที่พนักงานปฏิบัติและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานดีเด่นในแต่ละเดือน เป็นต้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พร้อมแจกประกาศนียบัตรแก่พนักงานที่มีผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพดีเด่น
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ของพนักงาน และให้พนักงานได้คิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ
4. ด้านความรับผิดชอบ ควรระบุหน้าที่การรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
5. ด้านความก้าวหน้า ควรประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสนับสนุนในด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร
6. ด้านเงินเดือน ควรปรับรายได้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงาน
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีการกำหนดเกณฑ์การฝึกอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ และมีโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมสัมมนาเป็นประจำทุกปี เพื่อทำให้รู้จักกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
9. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการชี้แจงกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน และเน้นนโยบายการบริหารขององค์กรให้แก่พนักงานในองค์กร

10. ด้านสภาพการทำงาน ควรตรวจเช็คในเรื่องของสถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

11. ด้านชีวิตส่วนตัว ควรจัดแจงวันหยุดให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาผ่อนคลาย และอยากปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร

12. ด้านความมั่นคงในงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัทอื่นๆ ต่อไป เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงในภาพรวมขององค์กร

2. ควรทำการศึกษาวิจัยประเด็นการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษานำผลการวิจัยในเชิงบวกและลบมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- ชูยศ ศรีวรจันทร์ . (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. คลังปัญญา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปรินญาณิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (2562) *นโยบายทรัพยากรบุคคล*. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2562. จาก [http://www.nationgroup.com/corporate\\_4.php](http://www.nationgroup.com/corporate_4.php)
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. ระบบสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต, หอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญาพร รุติพงศ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาคิน ศรีสังขาม. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพท์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา*

กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ระบบสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต, หอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยเกริก.

วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ระบบสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต, หอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยเกริก.

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). Inslideshare, จาก

<https://www.slideshare.net/KobKab1/fulltext-98877639>

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพฯ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, by Frederick Herzberg and others. 1959 New York, Wiley.

Hrnote.asia. (2562). HR NOTE Thailand. การพัฒนาองค์กร การจัดการ การบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ (*Human Resource Management : HRM*) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>

OKnation. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2562, จาก

<http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=857239>

Peterson, Emore, and E. Grovenor Plowman. (1953). *Business organization and management – home wood*. Illionoise: Richard D. Irwin.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.