

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป
ในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

Motivation that affects the work efficiency of Sewing-made clothing production
employees in Yannawa District, Bangkok

รัตน์นันท สัมเกลียง^{1*}

Rattanun Somklieng^{1*}

*Corresponding author, e-mail: 6414105011@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และ 3) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก ด้วยแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (One Way ANOVA) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21–30 ปี จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1 – ม.3) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีอายุงาน 4 - 6 ปี 2) พนักงานให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

¹ นิสิตปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Graduate Student of master Business Administration, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

² ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Abstract

Motivation that affects the work efficiency of The objectives of this research were 1) Study the personal factors of Sewing-made clothing production employees 2) Study the work motivation of Sewing-made clothing production employees and 3) study the work efficiency of Sewing-made clothing production employees in Yannawa District, Bangkok. The sample used in this study was 400 employees Sewing-made clothing production in Yannawa District, Bangkok by convenient random sampling. Use online questionnaires as a tool to collect data. and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One Way ANOVA), and multiple regression analysis. The statistical significance level was set at the 0.05 level.

The results of this study showed that 1) Most employees are female, aged 21–30 years, graduated from lower secondary school (1 – 3 secondary school), have an average monthly income of 15,001 – 25,000 baht, and have worked for 4 – 6 years. 2) Employees agree on the overall level of motivation for work performance. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the level of agreement, and 3) The results of the hypothesis testing found that Ready-made garment workers with gender, age, and educational level average monthly income and length of service are different. Work efficiency is not different, and motivation to work is the aspect of being respected, job security, relationship with co-workers, work environment, and personal life, affecting the work efficiency of Sewing-made clothing production employees in Yannawa District, Bangkok. The statistical significance level was set at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Work efficiency, Sewing-made clothing production employees

บทนำ

บริษัทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นบริษัทเกี่ยวกับสิ่งทอและจัดจำหน่ายเสื้อผ้า โดยผลิตภัณฑ์ที่บริษัทเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปผลิต ได้แก่ เสื้อยืด เสื้อโปโล เสื้อซิปข้าง กางเกงขาง ชุดหมี แจ็คเก็ต และรับผลิตสินค้าตามรายการสั่งซื้อของลูกค้า ซึ่งสินค้าที่มีรายการสั่งมากที่สุด คือ เสื้อซิปข้าง กางเกงขาง บริษัทเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีกระบวนการผลิตสินค้าจะจำแนกออกเป็น 5 แผนก คือ 1) แผนกแพทเทิร์น 2) แผนกปูผ้าและตัดผ้า 3) แผนกจัดเตรียมอุปกรณ์ 4) แผนกเย็บ

องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานที่มาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยองค์การต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์การมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องการควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (ปัญญาพร รัฐิพงศ์, 2559)

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการทำงานของแต่ละองค์การ ซึ่งการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพราะถ้าองค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพแล้วการใช้ทรัพยากรอื่นเช่นวัสดุอุปกรณ์เงินทุนเครื่องจักรและอื่น ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยเช่นกัน (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, 2558)

ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การระบาดของใหญ่ของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในประเทศไทยเกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 และเป็นส่วนหนึ่งของการระบาดทั่วโลกของไวรัสโคโรนา ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ได้ Work from Home หรือการทำงานที่ไม่ต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน เพราะสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ ส่งผลให้ตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่ช่วงขาลงพนักงานเกิดการลาออกของพนักงานครั้งใหญ่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ สูญเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่ ต้นทุนการรับพนักงานใหม่ และบริษัทต้องเสียต้นทุนในการเทรนนิ่งความรู้ให้แก่พนักงานใหม่เพื่อที่จะสามารถเริ่มทำงานได้ ดังนั้นการปฏิบัติงานใดๆ ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และผลิตภณท์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถผลิตสินค้าส่งให้ลูกค้าทันตามเวลาที่กำหนดและสามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้น ตอบสนองความต้องการได้ทันทั่วทั้งที่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

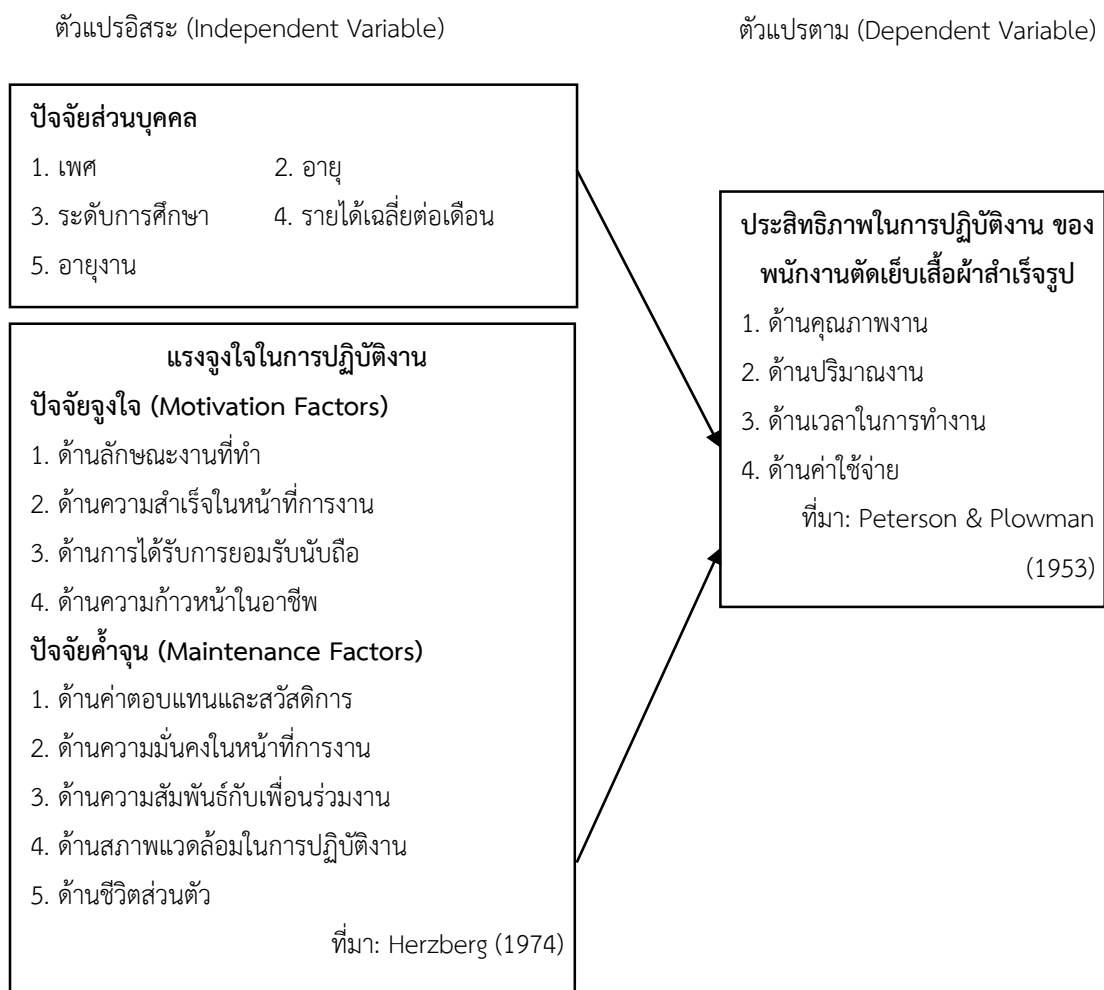
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา

กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

5. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากรูปที่ 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1974) และทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงานของ (Peterson & Plowman 1953)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 7 บริษัท ได้แก่ 1) บริษัท ไทยวานิตแวร์ จำกัด จำนวนพนักงาน 179 คน 2) บริษัท สยามกิจอนันต์ การ์เมนต์ จำกัด จำนวนพนักงาน 80 คน 3) บริษัท ทีเอ็นแอลเอ็กซ์ จำกัด จำนวนพนักงาน 882 คน 4) บริษัท ฟิวเจอร์ การ์เมนต์ จำกัด จำนวนพนักงาน 374 คน 5) บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) จำนวนพนักงาน 537 คน 6) บริษัท ปิคคาอินเตอร์ จำกัด จำนวนพนักงาน 207 คน และ 7) บริษัท วี.ที.การ์เมนต์ จำกัด จำนวนพนักงาน 1274 คน รวมทั้งหมด 3,533 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม วันที่ 15 ตุลาคม 2566) ทราบขนาดที่ชัดเจนจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 400 ราย ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น และเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเลือกตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการเตรียมแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยข้อมูลในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ มีคำถามคัดกรอง 1 ข้อ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg (1974) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะของการประเมินจะเป็นแบบ Likert Scale Likert (1967) 5 ระดับ ด้วยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีดังนี้ ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูลปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะและคุณสมบัติเหมือนกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของคอนบาค (cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของ Nunnally (1978) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบาคมากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มพนักงานจนครบจำนวน 400 คน หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 400 ชุด
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ และแทนค่าตัวแปรให้เป็นสัญลักษณ์ที่โปรแกรมประมวลผลสามารถอ่านค่าได้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ประมวลผลตามตารางที่ได้ออกแบบไว้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่างๆ และสรุปผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แบบสอบถามมารวบรวมแล้ววิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการทางสถิติ และเสนอผลการศึกษา อธิบายความโดยการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, One-Way ANOVA และถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.25 มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 55.50 มีการศึกษาจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1 - ม.3) ร้อยละ 35.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 55.50 และมีอายุงาน 4 - 6 ปี ร้อยละ 50.50

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน พนักงานเห็นด้วยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในภาพรวมเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน พนักงานเห็นด้วยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ในภาพรวมเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน พนักงานเห็นด้วยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน พนักงานเห็นด้วยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	อายุงาน
1. ด้านคุณภาพงาน	0.575	0.071	0.608	0.731	0.645
2. ด้านปริมาณงาน	0.754	0.557	0.498	0.345	0.426
3. ด้านเวลาในการทำงาน	0.973	0.237	0.536	0.790	0.098
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.808	0.334	0.266	0.934	0.555
รวม	0.773	0.229	0.469	0.798	0.349

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	0.203	0.079			2.559	0.011
ด้านลักษณะงานที่ทำ (X1)	0.053	0.028	0.060		1.940	0.053
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน (X2)	0.025	0.036	0.026		0.682	0.496
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X3)	0.159	0.039	0.167		4.042	0.000*
ด้านก้าวหน้าในอาชีพ (X4)	-0.023	0.044	-0.025		-0.526	0.599
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5)	0.004	0.032	0.005		0.132	0.895

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X6)	0.084	0.036	0.092	2.314	0.021*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X7)	0.257	0.031	0.297	8.353	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X8)	0.267	0.039	0.288	6.768	0.000*
ด้านชีวิตส่วนตัว (X9)	0.118	0.029	0.136	4.122	0.000*

R Square = 0.856, Adjusted R Square = 0.852, Std error of the Estimate (SE) = 0.266,

F = 256.677, Sig. = 0.000

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.203 + 0.053 (X_1) + 0.159 (X_3) + 0.084 (X_6) + 0.257 (X_7) + 0.267 (X_8) + 0.118 (X_9)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ 85.60 ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่ง อับบลายัม เอช มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความรักจากผู้อื่นจึงพยายามสร้างความผูกพันกับบุคคลใกล้ชิดและบุคคลอื่น เนื่องจากมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหากได้รับความรักจากคนรอบข้างแสดงว่าได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วน Herzberg (1959) อธิบายว่า การกระทำอะไรก็ตามที่ทำให้มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายหนึ่งใครก็ได้ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นๆ เป็นต้น ให้การยอมรับ เช่น การให้รางวัลตอบแทน การกล่าวชม การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y สอดคล้องกับงานวิจัยของพิษณุภา ศิลาอ่อน (2566) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adeogun *et al.* (2011) ที่พบว่า พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อได้ปฏิบัติงานมากเป็นสิ่งที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันเกษตรกรได้รับการคัดเลือกในรัฐเอโดะ ประเทศไนจีเรีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad and Anowar (2012) ที่พบว่า พนักงานได้รับการยอมรับและรู้สึกมีคุณค่าส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน: กรณีของ KFC UK LTD

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่ง อับบล่าฮัม เอช มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความต้องการหลังจากได้รับความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วน Herzberg (1959) อธิบายว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ที่พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี ทองวิจิตร (2564) ที่พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่ง อับบล่าฮัม เอช มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการการยอมรับและยกย่อง หากได้รับในส่วนนี้จะเป็นความภาคภูมิใจ (Prestige) และมั่นใจในชีวิต (Self-confidence) ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ส่วน Herzberg (1959) อธิบายว่า การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adeogun *et al.* (2011) ที่พบว่า ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มาก เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสมและทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้า

สำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่ง อับบล่าฮัม เอช มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ส่วน Herzberg (1959) อธิบายว่า สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในส่วนของ Nicklin (1997) อธิบายว่า เป็นสภาพการทำงานที่จะส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จอย่างมากคือสัมพันธภาพที่ดีที่ประกอบด้วย การชื่นชมความนับถือการให้กำลังใจและการสนับสนุน Mobley (1977) อธิบายว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบไปด้วยหลายปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ขนาดของหน่วยงาน และการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ติน ปรชยุทธฤทธิ์, 2536) สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนครมอตะซิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา ทัศนบุตร (2565) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad and Anowar (2012) ที่พบว่า พนักงานที่ KFC มีแรงบันดาลใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายความว่า KFC จำเป็นต้องสร้างสิ่งที่ดีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ด้านชีวิตส่วนตัว จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่ง Herzberg (1959) อธิบายว่า การกระตุ้นบุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เกิดความสมดุลหรือความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ที่พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี ทองวิจิตร (2564) ที่พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adeogun et al. (2011) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันเกษตรกรที่ได้รับการคัดเลือกในรัฐเอโดะ ประเทศไนจีเรีย ได้แก่ ด้านวันลาหยุดประจำปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่งทั้ง 5 ด้านเป็น เรื่องที่ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสนใจมากที่สุด สามารถเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factors) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับ มากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และ พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องสถานที่ใน การปฏิบัติงานจัดให้มีพื้นที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างรวมถึงห้องน้ำที่เพียงพอเหมาะสม มีอากาศ ถ่ายเทได้ดี และมีอุณหภูมิที่เหมาะสม และมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงทำเลที่ตั้งของปฏิบัติงานมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และมีที่จอดรถเพียงพอกับความต้องการ การ สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมาก กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และพนักงานให้ ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้เกียรติซึ่งกันและ กันระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานยอมรับ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างดี และเหลือและพึ่งพากันทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นการสร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ควรจัดให้มีพื้นที่ส่วนกลางที่ทั้งผู้บริหารและพนักงาน สามารถเข้าใช้บริการได้ โดยมุมดังกล่าวจะเป็นมุมผ่อนคลาย มุมที่ลดความเครียด และยังเป็นมุมที่เป็นพื้นที่ส่วนตัวใน การแชร์ความคิดเห็นของพนักงาน เรียกว่า “Comfortable workspaces” โดยจะจัดให้มีกระดาน whiteboard ปากกา โต๊ะ เก้าอี้/โซฟา และขนม/ของทานเล่นต่างๆ เพื่อใช้ในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ที่ ช่วยในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ พื้นที่ดังกล่าวยังเป็นพื้นที่ที่ทำให้ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ของพนักงานนอกเหนือจากเรื่องงานอีกด้วย ซึ่งเมื่อบรรยากาศในที่ทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรือระหว่างพนักงานด้วยกันเองจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และพนักงานให้ ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับใน ความสามารถของพนักงาน ยอมรับในงานที่ทำ และยอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอ โดยอาจจะนำเอาความคิดเห็นของ พนักงานมาบันทึกในแผนการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่

4. ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factors) ด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และพนักงานให้ระดับความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องวันหยุดของพนักงานควรมีวันหยุดให้ พนักงานอย่าเพียงพอเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเต็มที่ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพ

อย่างเหมาะสม รวมถึงภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพแล้วจะทำให้พนักงานไม่ทำงานได้อย่างที่องค์กรคาดหวัง มาทำงานสาย มักจะลางานขาดงานบ่อยครั้ง ทำงานล่าช้า มีพฤติกรรมที่ไม่ดีส่งผลให้ พนักงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันหากพนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีจะสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีความเต็มใจ และความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เพิ่มผลผลิตในองค์กร และยังช่วยลด อัตราการลาออกของพนักงานอีกด้วย

5. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และพนักงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงสร้างความมั่นคงในบริษัท เนื่องจากพนักงานคิดว่าสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ไปจนจะเลิกทำงาน ไม่มีปัญหาการเลิกจ้างงาน และคิดว่าตนเองมีทักษะและความชำนาญที่บริษัทไม่สามารถหาคนมาทำแทนได้ง่าย เป็นงานที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ลักษณะงานมีความสำคัญต่อส่วนรวม นอกจากนี้ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนในการตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างในเขตอื่นๆ ด้วย เพื่อให้สามารถนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบระหว่างบริษัท และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มีปรับนโยบายการบริหารให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน
2. ควรศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เพื่อจะได้มีผลของข้อมูลใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อธุรกิจ/หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครอย่างน้อยเพียงใด
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นการศึกษาที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ได้ เพื่อรักษาพนักงานขององค์กรไว้ได้ในระยะยาว และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น
4. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Participation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ผลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากขึ้น
5. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและป้องกันปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์จรพร ศรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และเจ้าหน้าที่สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในการศึกษาตลอดมา จนสามารถศึกษาและจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือตลอดมา ทั้งยังเป็นกำลังใจสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2567). รายชื่อโรงงาน. <https://www.diw.go.th/webdiw/s-data-fac/>. สืบค้นวันที่ 15 ตุลาคม 2566.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงาน ขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์จำกัด. วารสาร Veridian E-Journal คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดารณี ทองวิจิตร. (2564). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิน ปรัชญพฤทธ์. (2536). ในเอกสารเรื่องการสอนเรื่องสภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ.
- ปัญญาพร ฐิตินพงศ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิชญาภา ศิลอาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มณีรัตน์ ศรีคุ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562, 157-174.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิทธิมนุษยชน. ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563, 340-354.
- Adeogun, S. O., O. E. Fajana, and M. T. Ajayi. (2011). “Motivation factors affecting employees job performance in selected agricultural oil palm industries in Edo State, Nigeria.” *Global Journal of Agricultural Sciences*, 10(2), 111-117.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Herzberg, F. (1974). *New perspectives on the will to work*. Management Review, 63(11), 52-54.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harpers & Row.
- Mobley, W. H. (1977). “Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover.” *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mohammad Kamal HossainI, Anowar HossainII. (2012). *Factors affecting employee’s motivation in the fast food industry: The case of KFC UK LTD*. prescott, Arizona, USA.
- Nunnally, J. C. (1978). *Test and Measurement*. New York: McGraw Hill.
- Peterson, E., and E.G. Plowman. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. 3rded. New York: Harper and Row Publishers.