

Received: Jan. 30, 2018 • Revised: May 15, 2018 • Accepted: Jul. 18, 2018

**สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
และเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร**
**Work Environment and Motivation Effecting Employees'
Work Efficiency of Textiles and Clothing Industry
in Samut Sakhon Province**

นัตยา สิงหาต (Nattaya Singhad) ¹

อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน (Arunrong Vongkangvan) ²

บัณฑิต พังนิรันดร์ (Bundit Pungniran) ³

ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ์ (Nattapong Techarattanased) ⁴

บทคัดย่อ

แรงงาน เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานจึงเป็นสิ่งแรกที่ต้องหาแนวทางในการพัฒนา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและ

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 และเป็นผู้พิมพ์ประสานงาน อีเมล: ying_pig_oj@hotmail.com (Student, Master of Business Administration Program, Suan Sunandha Rajabhat University, U Thong Nok Road, Dusit District, Bangkok 10300, Thailand, Corresponding Author, email: ying_pig_oj@hotmail.com)

² รองศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ (Associate Professor, Faculty of Management Science) ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ (Assistant Professor, Faculty of Management Science) และ ⁴ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ (Lecturer, Faculty of Management Science) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 (Suan Sunandha Rajabhat University, U Thong Nok Road, Dusit District, Bangkok 10300, Thailand)

เครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 396 คน ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครนั้น เป็นจังหวัดหนึ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบแบบที และการทดสอบแบบเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รวมถึงได้ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโครงสร้างอาคาร ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านปริมาณของผลผลิต ด้านคุณภาพของผลผลิต ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านการบันทึกที่เกี่ยวกับการเข้างาน และด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในผลการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านปริมาณของผลผลิต ด้านคุณภาพของผลผลิต ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านการบันทึกที่เกี่ยวกับการเข้างาน และด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โรงงานต้องคำนึงถึงการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการวางนโยบายด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

Abstract

Labor is important in driving the industry. Thus, labor efficiency should be the first part that needs to be developed. This research was to study the working environment and motivation that affect the performance of employees in textile and garment factories in Samut Sakhon. The samples were 396 employees who worked in the textile and garment factories in Samut Sakhon. Economy of Samut Sakhon is driven by the industry sector, especially the textiles and clothing industry that is likely to grow continually. The questionnaire was used as a tool to collect data. Data collected were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, F-test, and one-way ANOVA at the significance level of 0.05 or better. Relationship between variables was tested by multiple correlation analysis and multiple regression analysis.

The research found that differences in demographic characteristics, gender, education, and marital status of employees in textile and garment factories in Samut Sakhon had no effect on efficiency. This finding did not meet the hypothesis. Differences in demographic characteristics included age, income, and working age of employees in textile and garment factories in Samut Sakhon affected work efficiency at the significance level of 0.05. This was based on the hypothesis. The working environment included the design of the working environment, building structure, structure of work, the design of tools and machines to work effectively, and the safety and health of the workplace affected work efficiency in various aspects such as quantity of output, quality of output, the time spent on working, attendance record, and collaboration with others in the organization at the significance level of 0.05 followed the hypothesis. Motivation in operation included policy and organizational management, governance, relationships with the superiors, working conditions, relationships with colleagues, salary, achievement, the recognition of the work, work itself, responsibility of work, and career advancement affected work efficiency in various aspects such as quantity of output, quality of output, the time spent on working, attendance record, and collaborate with others in the organization at the significance level of 0.05. This finding was as hypothesized.

Therefore, to enhance work efficiency, the factories must take into account the design of the working environment and placing favorable motivation policy to have preferable work efficiency and achieve supreme benefit.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Efficiency, Textiles and Clothing Industry*

บทนำ

อุตสาหกรรมเป็นภาคที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาโดยตลอด การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมเพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จากสถิติโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา โรงงานอุตสาหกรรมมีการดำเนินงานและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แต่อัตราการเลิกกิจการก็มีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) กิจการที่ต้องปิดตัวลงมีสาเหตุมาจากภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันที่รุนแรง และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่องทางการเงิน การจะอยู่รอดในสภาวะการณ์เช่นนี้ บางอุตสาหกรรมมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการใหม่ การปรับเปลี่ยนพัฒนาเช่นนี้ แรงงานคน เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก

แรงงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ในภาคอุตสาหกรรม และในปัจจุบันแรงงานในประเทศขาดแคลนจนต้องใช้แรงงานจากต่างประเทศ จะเห็นได้จากปริมาณแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านนั่นเอง แต่ถึงแม้จะมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาชดเชยในส่วนของแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน ก็ยังไม่มากพอกับความต้องการในงานบางประเภท โดยเฉพาะการผลิต ซึ่งต้องใช้ความอดทน หรือกำลังร่างกาย ที่ค่อนข้างสูง จนทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต

จากการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานไทยมีสัดส่วนแรงงานไร้ฝีมือถึงกว่าร้อยละ 80 และเป็นผู้มีงานทำที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 70 สะท้อนโครงสร้างการผลิตของไทยที่ยังอาศัยแรงงานคนเป็นหลัก ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานทักษะต่ำที่ค่าจ้างถูกเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับความต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2556) ถึงแม้จะมีกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งมีส่วนช่วยเอื้ออำนวยต่อการสร้างฐานแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น ก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในกลุ่มนี้ จากผลการสำรวจของกรมการจัดหางานพบว่า ความต้องการแรงงานเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปี พ.ศ. 2557 มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.31 ซึ่งเป็นความต้องการอาชีพงานพื้นฐาน (แรงงานประกอบ หรือบรรจุกภัณฑ์) มากที่สุดถึงร้อยละ 30 รองลงมาคือ งานด้านบริการ ร้อยละ 18.51 และงานเสมียน ร้อยละ 16.09 (กรมการจัดหางาน, 2558)

จากผลการสำรวจข้างต้นทำให้เห็นว่า โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากในประเทศไทยมีความต้องการด้านแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบัน โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ก็หันไปใช้แรงงานต่างด้าวเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถยอมรับค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำได้ นอกจากนี้ ยังมีความอดทนสูง สามารถทำงานที่ใช้แรงกายได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลที่ตามมาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ คุณภาพและประสิทธิภาพของงานที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากปัญหาทางด้านการสื่อสาร การศึกษา รวมไปถึงวัฒนธรรม ดังนั้น สิ่งที่จะคอยควบคุมให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปได้ นั่นก็คือแรงงานภายในประเทศที่จะคอยควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จของงาน แต่ในปัจจุบัน ปัญหาการลาออกจากงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และสาเหตุหลักคือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ถึงร้อยละ 87.03 (กรมการจัดหางาน, 2558) ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ดังนั้น การทำให้แรงงานมีความตั้งใจ ตั้งมั่น ที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ จึงเป็นสิ่งที่ทุกโรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุด จากงานวิจัยของ Brayfield และ Crockett (อ้างถึงใน พัทธา โพชะนิกร และ ชุตติระ ระบอบ, 2557) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vroom (อ้างถึงใน พัทธา โพชะนิกร และ ชุตติระ ระบอบ, 2557) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้น การพัฒนาด้านแรงจูงใจจึงมีแนวโน้มที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง และอีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยของ สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ศรีธาดาวุฒิ (2556) ที่ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น อุตสาหกรรมจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ในด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังส่งผลให้แรงงานมีความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อแรงงานมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำก็จะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดกับงานได้ และยังเป็นการสร้างรากฐานขององค์กร ให้มีความมั่นคง และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรต่อไป

จังหวัดสมุทรสาคร ถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ร้อยละ 95 เป็นภาคอุตสาหกรรม และจากสถิติ

แรงงานในจังหวัด ร้อยละ 96 เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานในส่วนของการผลิตถึงกว่าร้อยละ 60 และยังพบอีกว่าจากจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นแรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ 38 (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) แสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตอุตสาหกรรมอย่างมาก การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจหลักของจังหวัด และเมื่อพิจารณาในรายอุตสาหกรรมพบว่า แรงงานหลักอยู่ในอุตสาหกรรมอาหารถึงร้อยละ 30 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ร้อยละ 20 แต่เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดพบว่าปริมาณโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มกลับมีมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอาหาร (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2558) แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อจังหวัดสมุทรสาคร และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลข้างต้นที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร อันได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Schultz (อ้างถึงใน นงชนก ผิวเกลี้ยง และ ธีระเดช รุ่งมงคล, 2556) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิ องค์กรประกอบทั่วไปในสถานที่ทำงาน 2) โครงสร้างอาคาร ได้แก่ ห้อง โรงอาหาร และสถานที่พักผ่อน 3) โครงสร้างของงาน ระยะเวลาการทำงาน การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 4) การออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และ 5) ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน ปราศจากสารเคมีอันตราย ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg หรือ ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย (Frederick Herzberg's Need Two-Factor Theory) (อ้างถึงในบุญธรรม พรเจริญ, 2556) ทฤษฎีนี้ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้ 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยด้านจรรยาหรือปัจจัยอนามัย (maintenance or hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมีดังนี้ นโยบายและการบริหาร องค์กร (company policy and administration) การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) สภาพการทำงาน (working condition) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) และเงินเดือน (salary) และ 2) ปัจจัยจูงใจ (motivation or satisfiers factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพนักงานจะพยายามแสดงความสามารถในการทำงานซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะการทำงาน (work itself) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (responsibility) และความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Mathis and Jackson (อ้างถึงในวรรณภา ชำนาญเวช, 2551) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ทราบว่า การมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปริมาณของผลผลิต 2) คุณภาพของผลผลิต 3) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน 4) การบันทึกที่เกี่ยวกับการเข้างาน และ 5) ความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยประชากร คือ พนักงานรายเดือนระดับปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 40,396 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) และผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 396 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) แบ่งเขตศึกษาของจังหวัดสมุทรสาครออกเป็นรายอำเภอ ซึ่งมี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอรามราช และอำเภอบ้านแพ้ว 2) จำแนกขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมออกเป็น 3 ขนาดคือ เล็ก กลาง และใหญ่ โดยแบ่งตามเกณฑ์ของพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ซึ่งแบ่งตามจำนวนคนงาน 3) สุ่มเลือกชื่อโรงงานขนาดใหญ่ เฉพาะในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และอำเภอรามราช เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนโรงงานในเขตพื้นที่ ด้วยวิธีการจับฉลาก อำเภอละ 1 โรงงาน ซึ่งผลที่ได้คือ บริษัท วาย อาร์ ซี เท็กซ์ไทล์ จำกัด และบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด และ 4) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละอำเภออย่างละเท่ากัน คือ 198 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ใช้การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะทดสอบโดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ค่า t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา และจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากว่าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร จะทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร จะทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.31 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 37.88 สถานภาพสมรส ส่วนมากโสด ร้อยละ 72.73 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.79 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 30.05 และมีรายได้ต่อเดือนส่วนมากอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 47.47

2. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายการดังนี้ ด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ สภาพห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ มีการจัดสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อากาศถ่ายเทสะดวก และลำดับสุดท้ายคือ แสงสว่างในห้องทำงานเพียงพอต่อการให้สายตาทำงาน ด้านโครงสร้างอาคาร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ มีข้อคิดเห็นว่าบริเวณที่ทำงานมีความกว้างขวาง ไม่คับแคบ ทำงานสะดวก รองลงมาคือ มีห้องน้ำ โรงอาหาร และสถานที่พักผ่อนเพียงพอต่อการใช้งาน และใช้งานสะดวก และลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ตั้งของอาคารมีความเหมาะสม มีความสะดวกสบาย และมีความปลอดภัย ด้านโครงสร้างของงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานที่เหมาะสม รองลงมาคือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ พร้อมใช้งาน ไม่มีความชำรุดเสียหาย และลำดับสุดท้ายคือ บริเวณเครื่องจักร มีคู่มือการใช้งาน และข้อควรระวังติดไว้ชัดเจน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ บริเวณที่ทํานํางานมีถังดับเพลิง หรือสายฉีดน้ำดับเพลิง รองลงมาคือ คิดว่าบริเวณที่ทํานํางานสะอาด และลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานมีระบบไฟฟ้าที่มีความปลอดภัยและมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

3. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายการดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารตามสถานการณ์ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ หัวหน้าหน่วยงานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในการดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาการทำงาน สามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้ รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยงานมีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน และลำดับสุดท้ายคือ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในการดูแลเป็นไปด้วยดี ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ มีการปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และลำดับสุดท้ายคือ มีการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ การเบิกจ่ายเงินเดือน สะดวกรวดเร็ว รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และลำดับสุดท้ายคือ การขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้างาน เชื่อถือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเจือปนมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ รองลงมาคือ ลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลำดับสุดท้ายคืองานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยินดีแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบข้อบกพร่อง รองลงมาคือ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และลำดับสุดท้ายคือ มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือสัมมนา รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

4. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายการดังนี้ ด้านปริมาณของผลผลิต มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ได้รับมากกว่าเพื่อนร่วมงานตำแหน่งเดียวกัน และลำดับสุดท้ายคือ มักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา ด้านคุณภาพของผลผลิต มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นหลัก รองลงมาคือ มีความรู้ลึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานเสมอ และลำดับสุดท้ายคือ ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลาหรือหยุดงานในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น รองลงมาคือ ทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา และลำดับสุดท้ายคือ มาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านการบันทึกเกี่ยวกับการเข้างาน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รองลงมาคือ แจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง เมื่อมีเหตุจำเป็นต้องออกจากบริเวณที่ทำงานก่อนกำหนด และลำดับสุดท้ายคือ มีการบันทึกเวลาเข้าและออก ทำงานเป็นประจำ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้ทรัพยากรขององค์กรในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และลำดับสุดท้ายคือ มีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีช่วงอายุ 31-36 ปี กับช่วงอายุมากกว่า 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณของผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ด้านคุณภาพของผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบันทึกที่เกี่ยวกับการเข้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณของผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบันทึกเกี่ยวกับการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หน้าที่ที่ปฏิบัติไม่มีความเฉพาะเจาะจงด้านเพศ และไม่มีผลกระทบจากการสมรส อีกทั้งระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในหน้าที่ของตนเต็มที่แล้ว ส่วนรายได้ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านอายุ พบว่า ช่วงระดับอายุน้อยกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป อาจจะเป็นเนื่องจากเป็นช่วงเริ่มทำงานใหม่ อยู่ในช่วงการเรียนรู้งาน ส่วนช่วงระดับอายุ 25-30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากวุฒิที่เพิ่มขึ้นตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นเป็นแรงกระตุ้นให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น แต่พบว่าในช่วงอายุ 31-36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกับช่วงอายุมากกว่า 36 ปี อาจเนื่องมาจากวุฒิภาวะ และเสถียรภาพในการทำงาน ทำให้สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้นและจะมีประสิทธิภาพคงที่ตั้งแต่อายุ 31 ปีขึ้นไป ดังนั้นช่วงอายุที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท แต่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป ส่วน

พนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ตรงกันข้ามเมื่อรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ประสิทธิภาพในการทำงานกลับลดลง อาจจะเนื่องมาจากระบบฐานเงินเดือนในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท เป็นกลุ่มของพนักงานที่ทำงานมานาน มีอายุมาก อาจจะใกล้เคียงอายุจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 3-5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และในทางเดียวกันพนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า อายุการทำงานที่มากขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพการสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากับพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาในช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านปริมาณของผลผลิต สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของผลผลิต สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบันทึกที่

เกี่ยวกับการเข้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผล
กระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน ด้านความร่วมมือกับ
ผู้อื่นในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบ
มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ศรีธาดาวุฒิ (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงาน บริษัท สาธิตพลาสติก วิศวกรรม จำกัด และบริษัท สาธิต อินเตอร์ จำกัด โดยได้
สรุปผลโดยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็นสองด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านจิตใจ พบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานมากที่สุดในเรื่องสถานที่ตั้งของ
บริษัทสะดวกต่อการเดินทาง และความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายในการทำงานโดยความพึงพอใจของ
พนักงานที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความพึงพอใจของ
พนักงานที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกัน ซึ่งจาก
ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ทั้งด้านกายภาพ คือการจัดผังการทำงาน ความ
สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงานและในขณะทำงาน รวมไปถึงความพร้อมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ คือ
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และการ
ทำงานเป็นทีม

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัด
สมุทรสาคร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านปริมาณของผลผลิต แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ด้านคุณภาพของผลผลิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน มี
ผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ด้าน
ความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน มีผลกระทบ
มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา แสงมณี (2552) ที่
สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจจากเพื่อนร่วมงานอย่างชัดเจน โดยได้ทำการเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด
ภาค 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ได้แก่
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สภาพ

การปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยในด้านการงานและความสัมพันธ์กับทีมงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จังหวัดสมุทรสาคร จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นจากการส่งเสริมประสบการณ์การทำงาน และคุณภาพที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การลาออก และการออกจากงาน จะเป็นผลกระทบอย่างยิ่งกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกัน ทำให้เห็นว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน ดังนั้น นโยบายด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และนโยบายสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ลดการลาออกจากงานลง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ทางหนึ่ง ส่วนด้าน รายได้ต่อเดือน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงนโยบายด้านเงินเดือน ทั้งอัตราเงินเดือน และนโยบายการขึ้นเงินเดือน ต้องเป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และระดับความสามารถ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเพิ่มปริมาณของผลผลิต และคุณภาพของผลผลิตนั้น โรงงานต้องคำนึงถึงการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่างในห้องทำงานต้องเพียงพอต่อการใช้สายตาในการทำงาน สภาพห้องทำงานต้องเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการ

จัดสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น นอกจากนั้น ต้องคำนึงถึงการออกแบบเครื่องมือ และเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานที่เหมาะสม และต้องพร้อมใช้งาน ไม่มีความชำรุดเสียหาย อีกทั้งบริเวณเครื่องจักรควรมี คู่มือการใช้งาน และข้อควรระวังติดอย่างชัดเจน ซึ่งนอกจากด้านผลผลิตแล้ว การจัดการเหล่านี้ยังช่วยลด เวลาในการทำงานลง และยังก่อให้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญที่สุดในองค์กรได้อีกด้วย และที่ขาดไม่ได้คือ ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน เช่น ระบบไฟฟ้าต่างๆ ต้องมีความปลอดภัยและต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม และ เพียงพอต่อการใช้งาน โดยต้องพร้อมใช้งาน ไม่ชำรุดเสียหาย การดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาด มีการ จัดทำ 5 ส อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้าต้องกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด นอกจากนั้น บริเวณที่ทำงาน ต้องมีถังดับเพลิง หรือสายฉีดน้ำดับเพลิง ตามจุดต่างๆ ให้ครอบคลุมพื้นที่ทำงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิด ความสบายใจและปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่อีกด้วย

นอกจากสภาพแวดล้อมจะเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว แรงจูงใจในการ ทำงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านปริมาณ ของผลผลิต และระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบใน หน้าที่การงานอย่างชัดเจน และการมอบอำนาจในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบ ข้อบกพร่อง นอกจากนั้น การปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ผู้บริหารและหัวหน้างาน จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ต้องมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและเหมาะสม อีกทั้งควรมีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในการดูแล ซึ่งจะลดแรงกดดัน และความตึงเครียดในการทำงานลงอีกด้วย

ส่วนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านคุณภาพของผลผลิต และการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร แรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เช่น การกำหนดแผนงานและ ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และอีกด้านหนึ่งคือ สภาพ ในการทำงาน เช่น ในหน่วยงาน มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน และจำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น ก่อให้เกิดความพร้อมในการทำงาน การทำงานก็จะง่ายขึ้น ทำให้อยากที่จะทำงานมาก ขึ้นด้วย และสิ่งสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แพ้สิ่งอื่นใด ก็คือ เงินเดือน โรงงานจะต้องมี นโยบายด้านเงินเดือนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ การขึ้นเงินเดือน

ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และการเบิกจ่ายเงินเดือน ต้องสะดวกรวดเร็ว เมื่อองค์กรตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้ว การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพ และเกิดเป็นประสิทธิผลตามที่องค์กรได้วางเป้าหมายไว้

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2558). รายงานผลการปฏิบัติงานแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพล ศรีธาดาวุฒิ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สาธิตพลาสติก วิศวกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง และ วีระเดช รุ่งมงคล. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(2), 304-317.
- บุญธรรม พรเจริญ. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พัชรา โพชนิก และ ชุตีระ ระบอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงาน กับ การลาออกจากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัด จ้าง. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 6(2), 25-42.
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร*.
สมุทรสาคร: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2558). *รายงานการใช้กำลังแรงงานภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร.
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. (2556). *ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.