

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES: A CASE STUDY OF A CONSUMER PRODUCT COMPANY IN THE SAHA GROUP INDUSTRIAL PARK, CHON BURI

Preeyanooch Prajit^{1*} Jutamard Thaweepaiboonwong¹

¹ Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Si Racha Campus,
Chonburi 20130, Thailand

ABSTRACT

The purpose of this research study were 1) to analyze the effect of work environment on achievement motivation 2) to analyze the effect of work environment on employee performance and 3) to analyze the effect on achievement motivation on performance. The sample size of this study was 348 employees of a consumer product company in the Saha Group Industrial ChonBuri Province.

The test results showed that 1) The employees perceived the suitability of the work environment, achievement motivation and performance of the employees at a high level 2) The Work Environment has a significant positive impact on the performance of employees at the level of 0.05, including work environment for task orientation and autonomy. 3) Work Environment that has a significant positive influence on achievement motivation at the level of 0.05, including work environment for task orientation, autonomy, innovation and physical comfort, and 4) Achievement motivations that have a significant positive impact on the performance of employees at the level of 0.05, including achievement motivation for moderate risk taking, individual responsibility and unique characteristic.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 February 2020

Accepted 29 March 2020

Available online

15 June 2020

Keyword:

Work Environment

(สภาพแวดล้อมในการทำงาน),

Achievement Motivation

(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์),

Performance (ประสิทธิภาพการทำงาน)

*Author e-Mail address: preeyanooch.p@ku.th

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขต
พื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ จังหวัดชลบุรี

ปริญญ์ ประจิตร¹ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์²

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) วิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ จังหวัดชลบุรี 348 คน

ผลการทดสอบพบว่า 1) พนักงานรับรู้ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการงาน และความสะดวกสบายในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานในด้านความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความมีเอกลักษณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลยังคงเป็นสิ่งสำคัญกับการทำงานของทุกองค์การเสมอไม่ว่าจะยุคสมัยใดก็ตาม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์การชั้นนำในธุรกิจเดียวกัน โดย

ภาพรวมขององค์การธุรกิจนั้นมุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานภายในองค์การนั้นจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ องค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับภาระ

งานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ (อุดม พินธุรักษ์, 2553: 5) ดังนั้นประสิทธิภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ เมื่อพนักงานทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานมากขึ้น (Gilmer, 1975: 392-393) ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน (เสนาะ ตีเยาว์, 2520: 96-102) แต่หากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงลบและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรได้

นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย (Pitaloka & Sofia, 2014: 15) และแรงจูงใจนั้นจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหากมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือที่เรียกว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็น สำคัญ (McClelland D. C., R. Koestner and J. Weinberger, 1989: 690-702) การศึกษานี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ จังหวัดชลบุรี ดำเนินการธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรและความสามารถแข่งขันกับตลาดได้ในยุคโลกาภิวัตน์เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการ

พัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐาน

- 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
- 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งอาจเอื้อประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Moos (1994: 99-101) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimensions) ประกอบด้วย

- 1.1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึก

เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสที่จะเสนอแนะ และได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น

1.2. ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตรและมีมิตรกับเพื่อนร่วมงาน เกิดการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) ประกอบด้วย

2.1. การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเอง มีอิสระที่จะใช้ความคิดและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2.2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานให้สำเร็จ

2.3. ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่เร่งด่วนและต้องแข่งกับเวลา อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบที่เคร่งครัดในการทำงาน

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) ประกอบด้วย

3.1. ความชัดเจนของงาน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน

3.2. การควบคุมงาน (Control) เป็นลักษณะการดูแลจัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน โดยกฎข้อบังคับควรควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้

3.3. การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation) เป็นการเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศ รูปแบบและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

3.4. ความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบาย และสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement Motivations) หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดย McClelland (1961: 256) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน (Ambition) หมายถึง ความต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความคาดหวังสูงในการทำงาน และพยายามปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่นและพยายามตั้งใจทำงาน

3. ความกล้าเสี่ยง (Moderate risk taking) หมายถึง ความกล้าได้กล้าเสียในการทำงานภายใต้หลักคิดใหม่ๆ โดยยึดถือข้อมูลที่ต้องก่อนตัดสินใจ

4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การไม่หวั่นไหวไปกับ

ปัญหาต่างๆ โดยพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและทำกิจการงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง

5. รู้จักวางแผน (Long Range Planning or Anticipation of Future) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งการพิจารณาหาแนวทางแก้ไขหากเกิดปัญหา

6. ความ มี เอ ก ลั ก ษ ณ์ (Unique Characteristic) หมายถึง ลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในทางธุรกิจ ในความหมายแบบแคบและความหมายแบบกว้างไว้ว่า ในความหมายแบบแคบประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากการผลิตที่มีต้นทุนการผลิตที่ลดลง ส่วนความหมายแบบกว้าง ได้รวมถึงความสามารถในการผลิต และคุณภาพของการมีประสิทธิผล พด้นั้น ในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานจึงพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณ ภาพ ของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจสูงสุด ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ก่อเกิดประโยชน์ ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) จำนวนของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์การวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้ จ่า ย (Costs) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่ผ่านมาที่ทำงานศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ที่พนักงานรับรู้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น Winter (2002) ศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำในทำเนียบขาว ซึ่งศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ โอกาส การยอมรับนับถือ และการกำหนดนโยบาย ปรกาศ มาศ เพชรรอด (2557) ศึกษาถึงปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล วาย อินดัสตรีส์ จำกัด และ อัคริช แส่นสิงห์ (2560) ศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

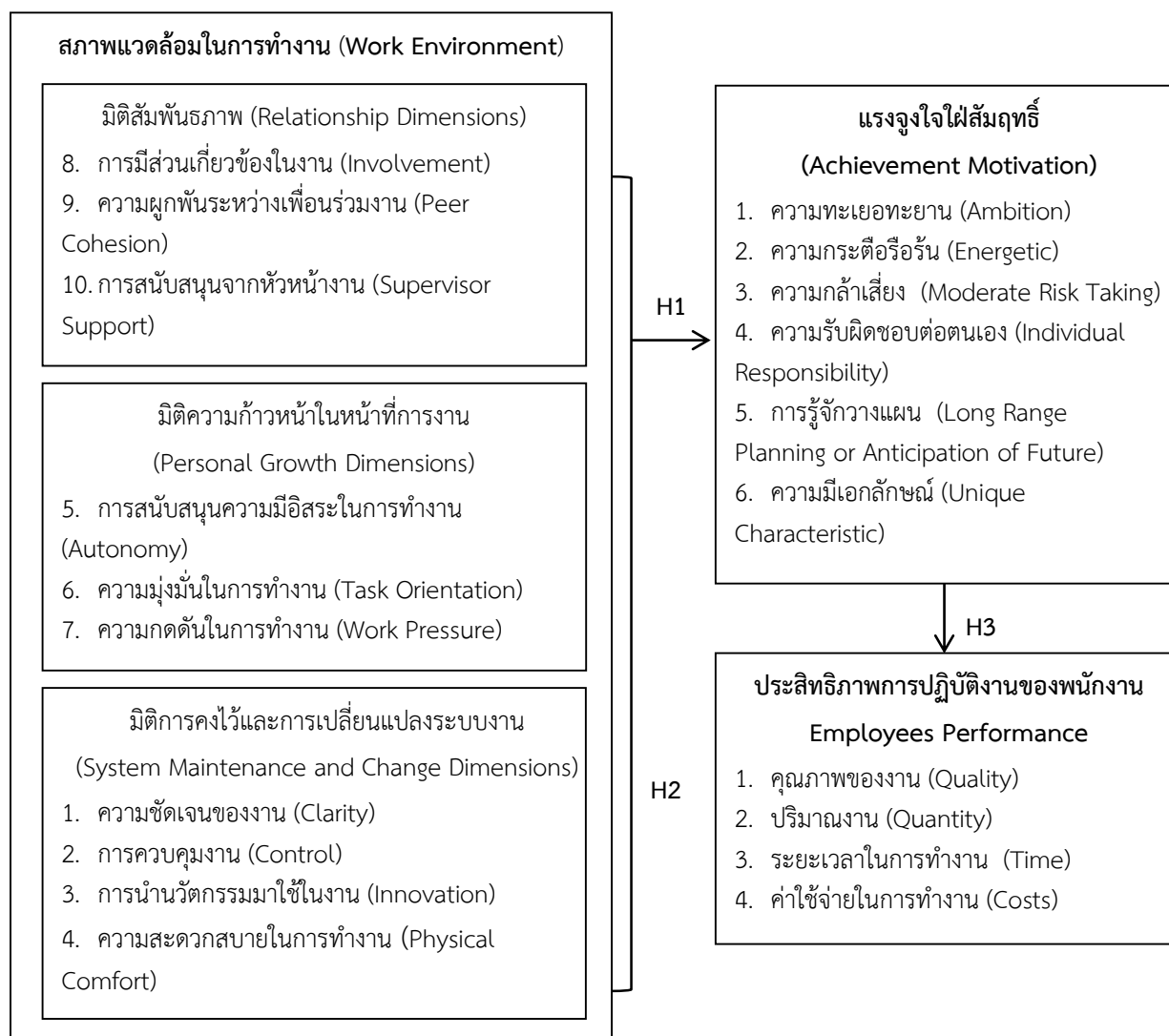
นอกจากนี้การศึกษาที่ผ่านมายังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ที่พนักงานรับรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เช่น การศึกษาของ อธิป ศรีเปารยะ (2554) ในโรงแรมแห่งหนึ่ง ถึงผลของบรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ การสนับสนุน ความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ

การศึกษาของ ณัฏพล งามธรรมชาติ (2559) ถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

สำหรับการศึกษาที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ พิริจิต บุญบันดาล (2551) ซึ่งได้ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรวมทั้งคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ที่มีประสิทธิผลขององค์กร การศึกษาของ สุทธภา รติรัชชานนท์ (2557) ถึงคุณภาพชีวิต

ในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และการศึกษาของ ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561) ถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ทำการการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปลายปิดเป็นหลัก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีสุราษฎร์ จังหวัดชลบุรี ซึ่งรวมถึงพนักงานในโรงงานและพนักงานฝ่ายสนับสนุน มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,127 คน โดยได้ทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาวิเคราะห์จำนวน 325 คน และได้แจกแบบสอบถามกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 390 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา 348 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และแบบปลายเปิด รวมจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ประกอบด้วย 3 มิติหลัก และ 10 ด้านย่อย รวมจำนวน 51 ข้อ พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องที่ใช้แนวคิดของ Moos (1994) มีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement Motivation) ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมจำนวน 29 ข้อ พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่อ้างอิงแนวคิดของ McClelland (1961) มีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance) ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมจำนวน 29 ข้อ พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่อ้างอิงแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) วัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 1 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

การทดสอบเครื่องมือ

ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกแจงกับกลุ่มพนักงานในบริษัทอื่นจำนวน 30 ชุด โดยค่า Cronbach's Alpha Analysis Test) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านเท่ากับ 0.967, 0.955 และ 0.930 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.700 หมายถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานในช่วง น้อยกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ศรีราชา แผนกงานหรือสายงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายโรงงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

พนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.21 รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความกดดันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านความสะอาดสบายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.59

พนักงานมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่องานเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.18 รองลงมาคือด้านการรู้จักวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.99

พนักงานประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 และด้านระยะเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.94

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 16.573$, $sig = 0.000$) และจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน และความสะอาดสบายในการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานได้ร้อยละ 33.0 ($R \text{ Square} = 0.330$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่ 1)

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมใน

การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 9.214$, $\text{sig} = 0.000$) และจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 21.7 ($R \text{ Square} = 0.217$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่ 2)

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 30.139$, $\text{sig} = 0.000$) และจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่องาน และความมีเอกลักษณ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 34.9 ($R \text{ Square} = 0.349$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	B	Std. Error	Std. beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	-.009	.052	-.010	-.167	.867	.601	1.663
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.061	.050	.077	1.233	.218	.509	1.964
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	-.037	.045	-.056	-.822	.411	.436	2.291
การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน	.099	.042	.149	2.325	.021*	.486	2.058
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	.199	.054	.248	3.663	.000*	.433	2.308
ความกดดันในการทำงาน	-.040	.054	-.050	-.729	.466	.424	2.356
ความชัดเจนของงาน	.102	.054	.138	1.891	.060	.375	2.664
การควบคุมงาน	-.025	.050	-.035	-.490	.625	.395	2.533
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการงาน	.114	.041	.165	2.789	.006*	.565	1.769
ความสะดวกสบายในการทำงาน	.093	.037	.134	2.506	.013*	.698	1.432

R = 0.574, R Square = 0.330, Adjusted R Square = 0.310, Std. Error of the Estimate = 0.330, Durbin-Watson = 2.020, F = 16.573, B = 1.816, Std. Error = 0.206, t = 8.836, Sig. = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	B	Std. Error	Std. beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	-.023	.063	-.023	-.372	.710	.601	1.663
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.014	.060	.016	.230	.818	.508	1.970
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.022	.055	.030	.404	.686	.436	2.292
การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน	.176	.052	.238	3.419	.001*	.487	2.055
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	.235	.066	.264	3.535	.000*	.422	2.370
ความกดดันในการทำงาน	-.077	.067	-.086	-1.143	.254	.414	2.414
ความชัดเจนของงาน	-.036	.065	-.044	-.553	.581	.378	2.649
การควบคุมงาน	-.011	.060	-.015	-.188	.851	.394	2.539
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการงาน	.095	.049	.124	1.927	.055	.566	1.767
ความสะดวกสบายในการทำงาน	.083	.045	.108	1.851	.065	.696	1.436

R = 0.466, R Square = 0.217, Adjusted R Square = 0.193, Std. Error of the Estimate = 0.397, Durbin-Watson = 1.977, F = 9.214, B = 2.056, Std. Error = 0.248, t = 8.303, Sig. = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

หมายเหตุ: * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	B	Std. Error	Std. beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ความทะเยอทะยาน	.057	.046	.070	1.242	.215	.609	1.642
ความกระตือรือร้น	-.008	.052	-.010	-.157	.875	.522	1.915
ความกล้าเสี่ยง	.141	.051	.168	2.729	.007*	.512	1.953
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	.210	.057	.251	3.720	.000*	.424	2.360
การรู้จักวางแผน	.054	.055	.069	.987	.324	.397	2.521
ความมีเอกลักษณ์	.172	.055	.191	3.137	.002*	.524	1.910

R = 0.591, R Square = 0.349, Adjusted R Square = 0.338, Std. Error of the Estimate = 0.360, Durbin-Watson = 1.663, F = 30.139, B = 1.435, Std. Error = 0.207, t = 6.949, Sig. = 0.000

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน และความสะดวกสบายในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ Winter (2002) ซึ่งพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยผู้ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องคือ การมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการนำนวัตกรรมมาใช้งาน ปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญคือความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยที่สามารถทำนายให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลในองค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความสะดวกสบายในการทำงานของบุคคล และสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา

ของ ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมหรือความสะดวกสบายในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รวมทั้งการศึกษาของ อัคริช แสนสิงห์ (2560) ซึ่งพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความมุ่งมั่นและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การเพิ่มขึ้นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ อธิป ศรีเปารยะ (2554) ซึ่งพบว่า บรรยากาศภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นสำเร็จในการทำงาน และการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 การศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมุ่งมั่นสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้ง การศึกษาที่ผ่านมาของ ณัฏฐพล งามธรรมชาติ (2559) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมุ่งมั่นสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดย ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ความมีเอกลักษณ์ และความกล้าเสี่ยง สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ พิริจิต บุญบันดาล (2551) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธภา รติรัชชานนท์ (2557) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อตนเองมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดร.ชนัน จิตคำรพ (2561) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์การหรือหัวหน้างานจึงควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมดังกล่าวให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์การต่อไป เช่น ให้คำชื่นชมเมื่อรับรู้ว่ามีพนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานด้วยความสนใจ ส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของงาน และสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์การหรือหัวหน้างานควรสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ด้วยการให้พนักงานตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้และทักษะในการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ความมีเอกลักษณ์ และความกล้าเสี่ยง ที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์การหรือหัวหน้างานจึงควรสนับสนุนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวให้แก่พนักงาน เช่น เมื่อรับรู้ว่ามีพนักงานกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดของการทำงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยตัวเอง และทำกิจการงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ องค์การหรือหัวหน้างานควรส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้คำชมเชยแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองอยู่เสมอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ องค์การหรือหัวหน้างานควรส่งเสริมความกล้าได้กล้าเสียในการทำงานให้แก่พนักงานด้วย เช่น การมอบโอกาสความก้าวหน้า เพิ่มค่าตอบแทน หรือให้รางวัล

แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความท้าทายและเป็นแรงกระตุ้นในการตัดสินใจทำงานหรือแก้ปัญหาของงานด้วยวิธีการที่ต่างไปจากเดิม โดยยึดถือข้อมูลที่ต้องและเพียงพอก่อนตัดสินใจ เกิดแนวคิดและกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่องค์กร และสำหรับความมีเอกลักษณ์ของพนักงาน ถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ดังนั้นองค์กรหรือหัวหน้างานจึงควรดึงความโดดเด่นและศักยภาพของพนักงานออกมา เช่น การมอบหมายงานใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษา เช่น การศึกษาในอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น หรือตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงผลการศึกษาที่ต่างสภาพแวดล้อมกันออกไป เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of องค์กรทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรืออาจทำวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดร.ชนิ จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัส ตรีส จำกัด*. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พิรจิต บุญบันดาล. (2551). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลองค์กร*. วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธภา รติรัชชานนท์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะ บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เสนาะ ติเยาว์. (2520). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อธิป ศรีเปารยะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เวลทิน แกรนด์สุขุมวิท*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการโรงแรมและ ภัตตาคาร. วิทยาลัยดุสิตธานี.
- อักรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ประจำ สำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อุดม พินธุรัช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 5.
- Gilmer, B.V.H. (1975). *Applied Psychology: Adjustment in Living and Work*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book. 392-393.

- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30, 607 – 610.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland D. C., R. Koestner and J. Weinberger. (1989). *How do self-attributed and implicit motives differ*. Psychological Review 96(4): 690-702.
- Moos, R.H. (1994). *Work environment Scale Manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Peterson, E., and G.E. Plowman. (1953). *Business Organizational and Management*. Illinois: Irwin.
- Pitaloka, E., and I.P. Sofia. (2014). *The effect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors*. International Journal of Business, Economics and Law 5(2): 15.
- Winter, D. G. (2002). *The motivational dimensions of leadership: Power, achievement, and affiliation*. In R. E. Riggo, S. E. Murphy, & F. J. PiroZZolo (Eds.). Multiple Intelligences and Leadership (pp. 132-149). Englewood Cliffs, NJ: Lawrence Erlbaum.