

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน

ปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี¹

THE IMPACT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT SIAM CITY CEMENT FACTORY, KAENG KHOI DISTRICT, SARABURI PROVINCE

กัญจน์ ห่อวงศ์ไพฑูรย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี รวมทั้งเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 166 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจทั้งในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม รองลงมา คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

Abstract

This research aimed to describe the levels of performance efficiency and motivation among employees at the Siam City Cement Factory, Kaeng Khoi District, Saraburi Province, and to examine the causal relationship between work motivation and performance efficiency. Data were collected from 166 employees using a questionnaire, with statistical analysis including percentages, averages, standard deviations, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) Both overall and variable-specific performance efficiency levels were high. 2) Motivation levels, overall and by variable, were also high. 3)

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Motivation significantly impacted performance efficiency. The variable with the greatest influence was the need for social esteem, followed by physiological needs, achievement, and safety needs, respectively.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศไทย เนื่องจากปูนซีเมนต์นั้นเป็นวัสดุที่มีความสำคัญต่อธุรกิจการก่อสร้างและมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะการก่อสร้างโครงการพื้นฐานขนาดใหญ่ของรัฐ เช่น การสร้างถนน สะพาน อาคารราชการ ระบบสาธารณูปโภค และโครงการพัฒนาเมือง นอกจากนี้ ยังเป็นส่วนสำคัญของโครงการภาคเอกชน เช่น อาคารสำนักงาน ที่พักอาศัย และโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีผลต่อปริมาณการใช้แร่ต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ เนื่องจากปูนซีเมนต์เป็นวัสดุหลักที่จำเป็นสำหรับการก่อสร้างทุกประเภท ในอดีตประเทศไทยมีการนำเข้าปูนซีเมนต์จากต่างประเทศ เพื่อใช้ในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศ อัตราการใช้ปูนซีเมนต์ในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเกิดการขยายตัวการก่อสร้างอย่างรวดเร็วตามการเติบโตของเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายดำเนินการขยายกำลังการผลิตและมีการอนุญาตให้ผู้ผลิตรายใหม่เข้ามาตั้งโรงงานปูนซีเมนต์เพิ่มขึ้น บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงสามารถผลิตปูนซีเมนต์และวัสดุก่อสร้างภายในประเทศได้ในปริมาณมาก ทำให้ประเทศไทยลดการพึ่งพาการนำเข้าวัสดุก่อสร้างจากต่างประเทศ ซึ่งช่วยลดต้นทุนการก่อสร้างและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ การขยายตลาดส่งออกยังสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย โดยบริษัทมีการส่งออกผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ไปยังหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย และตลาดต่างประเทศอื่น ๆ

บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) หรือ Siam City Cement Public Company Limited (SCCC) เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เป็นหนึ่งในผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ที่สำคัญของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2512 โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านการผลิตปูนซีเมนต์และวัสดุก่อสร้างที่มีคุณภาพสูง เพื่อรองรับความต้องการในตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บริษัทมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเศรษฐกิจของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน ซึ่งมีพนักงานจำนวนมากที่ทำงานในหลากหลายหน้าที่และบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทก็ต้องการทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงได้รับการยอมรับจากตลาดและผู้บริโภคคือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต ตั้งแต่การคัดเลือกวัตถุดิบ การควบคุมกระบวนการผลิต ไปจนถึงการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ก่อนออกสู่ตลาด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีคุณภาพที่ดีที่สุดและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถรักษาคุณภาพในการผลิตและการบริการได้อย่างต่อเนื่อง

นั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากพนักงานทุกคน อย่างไรก็ตามในสถานะเศรษฐกิจที่มีความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น การรักษาประสิทธิภาพในการทำงานและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย องค์กรไม่สามารถพึ่งพาการลงทุนในเทคโนโลยีและอุปกรณ์การผลิตเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะแรงจูงใจเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่ว่าจะเป็นในด้านของปริมาณของงาน คุณภาพของงาน หรือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการส่งเสริมแรงจูงใจจึงเป็นวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และสร้างความทุ่มเทในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโลกของธุรกิจสมัยใหม่ ความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่การมีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพสูง แต่ยังต้องอาศัยความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโรงงานของบริษัท ปูนซิเมนต์นครหลวง ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดสระบุรี เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญในการผลิตและจัดส่งสินค้า เนื่องด้วยทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ เช่น หินปูน ที่ใช้เป็นส่วนประกอบสำคัญในการผลิตปูนซิเมนต์ ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนการขนส่งวัตถุดิบและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต นอกจากนี้ จังหวัดสระบุรียังตั้งอยู่ในทำเลที่สามารถเชื่อมต่อกับตลาดสำคัญ ๆ ของประเทศไทย เช่น กรุงเทพฯ และเขตเศรษฐกิจอุตสาหกรรมทางภาคตะวันออก ทำให้การขนส่งปูนซิเมนต์ไปยังลูกค้าเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสะดวก บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง จังหวัดสระบุรีนี้ ยังเป็นหนึ่งในผู้นำของอุตสาหกรรมปูนซิเมนต์ในประเทศไทย การดูแลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสามารถในการแข่งขันระยะยาว ซึ่งแรงจูงใจ (motivation) ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ยืนยันถึงความสำคัญของแรงจูงใจต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ซึ่งหากพนักงานมีแรงจูงใจที่ดี พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานของทั้งองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษานี้เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมุ่งเน้นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญในวงการวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทั้งนี้การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรในระยะยาว

คำถามในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับใด
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อพรรณนาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

แรงจูงใจ

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน
5. ด้านกระบวนการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณจากโปรแกรม G*power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน โดยผู้วิจัยคำนวณค่าเพื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 166 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 ข้อ

- 1.1) ความต้องการทางร่างกาย
- 1.2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- 1.3) ความต้องการทางสังคม
- 1.4) ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม
- 1.5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- 1.5) ด้านกระบวนการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแบบสอบถามลักษณะ เป็นตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 97.60 % หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้

ร้อยละ 97.60 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA
1. ความต้องการทางร่างกาย	.850
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	.859
3. ความต้องการทางสังคม	.851
4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม	.852
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	.753

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA
1. ด้านคุณภาพของงาน	.850
2. ด้านปริมาณงาน	.889
3. ด้านเวลา	.856
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.867
5. ด้านกระบวนการทำงาน	.897

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 166 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน และด้านกระบวนการทำงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงงใจ ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ระดับความเป็นจริงและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชขันธ์, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของแรงงใจต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.2 มีอายุตั้งแต่ 35 – 44 ปี ร้อยละ 30.1 ระดับการศึกษาชั้นมัธยมต้น ร้อยละ 39.2 และอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 34.3

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.197 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.077 ความต้องการทางร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.972 ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.899 และความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.864

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.978 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.937 ด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.912 ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.891 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.816

4. ผลพยากรณ์ถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยมีค่า Adjusted $R^2 = 0.724$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสามารถในการอธิบาย หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 72.4 และมีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความต้องการทางร่างกาย ควรสร้างแนวทางที่เน้นความสำคัญของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ลดความเหนื่อยล้าทางร่างกาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการทำงาน

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ควรครอบคลุมทั้งในด้านการดูแลความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนด้านการเงิน และความมั่นคงในอาชีพ

ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม ควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจและพร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องในผลงานช่วยสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ควรสร้างแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมโครงการพิเศษ ควรมีการประเมินผลและให้คำแนะนำในการเติบโตในอาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานตั้งเป้าหมายและมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความต้องการทางร่างกาย จัดสวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด จัดระบบประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุที่ครอบคลุม รวมถึงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม จัดให้มีระบบการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานสามารถยกย่องกันและสนับสนุนกันภายในทีม

ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพนักงานด้วยการจัดฝึกอบรมและเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเห็นถึงโอกาสการเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เท่านั้น ซึ่งยังถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานของผู้ประกอบการรายย่อยทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีทั้งที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานของผู้ประกอบการรายย่อยเป็นเช่นใด เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงานในโรงงานปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีในอนาคตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยกร สิทธิวงษ์ (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาสถานแขวงนครสวรรค์.

วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล และ ภูริณัฐ รอดแก้ว (2565) ผลกระทบจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ณิสร เวทยานนท์ (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอชเอ็นวายในจังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล

ศุภฤ อิศราพฤกษ์ และบุญญาดา นาสมนูรณ์ (2560) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตพังงาและเขตภูเก็ต. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประพนธ์ รัชมิรัตน์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทรแมชินเนอรี่ จำกัด. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พงศ์ หรดา. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม. กรุงเทพฯ

พัชร พันธ์แดงไทย. (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ภาณุวัตร นิวันติ (2565) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา

เสก ศรีสำราญ (2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ถัดรากู๊ป จำกัด. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I. (1996). *The Function of Executive*. Cambridge : Harvard University Press.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Certo, C.S. (2007). *Modern management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Daft, R. L. (2000). *Management*. Fort Worth : Dryden
- Dalton, M, D G. Hoyle; & M. W. Watts. (2000). *Human Relations*. 2nd ed. Ohio: South-Western Educational Publishing
- Gilmer, Haller (1909) *Applied Psychology ; problems in living and work*. 1967 New York, McGraw-Hill (1967).
- Harrington, E. (1912). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *"The social psychology of organizations"*. New York: Wiley
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer Behavior: Concept and Applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mager, R.F. and Beach, K.M. 1967. *Developing Vocational Instruction Belmont* : Fearon Publishing.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers.
- McClelland, D.C. 1961. *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Likert, Rensis. (1967). *"The Method of Constructing and Attitude Scale"*. In Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. (pp.90-95). Wiley & Son
- Luthans, F. (1989) *Organizational Behavior*. 5th Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- Peter F. Drucker. (1967). *Organization and Management*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Plowman, Grosvenor E และ Peterson, E. 1989. *Business Organization and Management*. Irwin: Illinois.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principles of industrial psychology*. New York: Ronald Press.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillan.
- Vroom, H. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley and Sons Inc.
- Walter, K. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.
- Zaleznick et al. (1958). *"Motion productivity and Satisfaction of worker"*. Massachusetts: Division of Research. Harvard University.