

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป

จากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

**Job Motivation and Organizational Commitment Affecting the Job
Efficacy of Employees in Meat Processing Production Factories
in Bangkok Province**

สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล และ สมพล ทุงหว่า

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Surawat Wongsrirattanakul and Sompon Thungwha

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: surawatw1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศและอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 67.10 และ 82.60 (R Square=0.671 และ 0.826)

* วันที่รับบทความ : 9 มกราคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 23 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 24 มกราคม 2567

Received: January 9, 2024; Revised: January 23, 2024; Accepted: January 24, 2024

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to: 1) investigate job motivation, organizational commitment, and job efficacy of employees; 2) compare the job efficacy of those employees as a personal factor; and 3) investigate the effects of job motivation and organizational commitment toward the job efficacy of employees in the meat processing production factories in Bangkok province. This research was a quantitative study. Samples in the study were 382 employees of the meat processing production factories in Bangkok province using Purposive Sampling and simple random sampling to randomize these samples. The research tool in this study was a questionnaire, which was statistically analyzed by using a percentage, means, standard deviation (SD), t-test, F-test, and multiple regression analyses.

The findings of the study revealed that; 1) level of job motivation, organizational commitment, and job efficacy of employee's factor overall was at a high level. 2) employees having different statuses, educational levels, and operating times had different job efficacy at a statistical significance of 0.05 levels. Meanwhile, employees having different sexes and ages had no difference in their job efficacy; and 3) Job motivation had an impact on the job efficacy of employees in the meat processing production factories in Bangkok province by the percentage of the predictive analytics at 67.10-82.60 (R Square=67.10, 0.826).

Keyword: Job Motivation; Organizational Commitment; Job Efficacy

บทนำ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลกที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีการปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถอยู่รอดได้ภายใต้การวางแผนกรอบกลยุทธ์ เพื่อที่จะสามารถเผชิญกับการแข่งขันที่ท้าทาย โดยองค์กรจะเป็นแหล่งรวมของกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดตั้งขึ้นและดำเนินการโดยบุคคล ซึ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่มจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการดำรงอยู่และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรและสามารถวัดได้จากการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับยอดขาย รายได้ และผลกำไรจากการลงทุนของภาคธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (สุมาลี รามันภู และ ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562)

ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพของวัตถุดิบที่เป็นสัตว์ให้เป็นผลิตภัณฑ์อาหารในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม รับประทานได้สะดวก รวมถึงมีการถนอมอาหารที่ยืดอายุการเก็บรักษา ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ยังครอบคลุมตั้งแต่อาหารที่ผ่านการแปรรูปแบบง่าย โดยยังคงสภาพวัตถุดิบนั้น ๆ อยู่ อาทิ เนื้อสัตว์แช่แข็ง ไปจนถึงอาหารที่ผ่านกระบวนการแปรรูปที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อาทิ อาหารพร้อมรับประทานแช่แข็ง เป็นต้น โดยตลาดอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในประเทศไทยในปี 2562 ที่ผ่านมามีมูลค่าสูงราว 452,506 ล้านบาท ขยายตัวจากปีก่อนหน้าร้อยละ 4.7

ซึ่งมีปัจจัยสนับสนุนจากทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ กล่าวคือ ธุรกิจร้านอาหารมีการเติบโตและผู้ประกอบการในภาคการผลิตมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์และรสชาติใหม่ ๆ เข้าสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจุดแข็งในการแข่งขันและเพิ่มโอกาสทางการตลาด โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และอาหารทะเลแปรรูป ขยายตัวร้อยละ 5.7 และผลิตภัณฑ์อาหารปรุงสำเร็จรูปที่ทำจากสัตว์ มีการขยายตัวสูงสุดในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ด้วยอัตราขยายตัวเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 10.0 ซึ่งได้รับผลดีจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่ต้องการความรวดเร็วและสะดวกสบาย ประกอบกับการขยายตัวของร้านสะดวกซื้อที่มีช่องทางการจำหน่ายที่ผู้บริโภคเข้าถึงได้ง่าย (สถาบันอาหาร อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิเพื่อสถาบันอาหาร, 2563)

จุดแข็งของประเทศไทยเป็นเมืองอู่ข้าวอู่น้ำมีแต้มต่อทางด้านวัตถุดิบ ซึ่งส่วนหนึ่งได้ผลิตเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของไทยตามแนวทาง “อาหารไทย อาหารโลก” ทั้งนี้จากการสำรวจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2565) ได้ทำการสำรวจมูลค่าการส่งออกอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ พบว่า ในช่วงเวลา 9 เดือนที่ผ่านมา (มกราคม-กันยายน) ของปี 2565 มีมูลค่าการส่งออกถึงประมาณ 87,900 ล้านบาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2563 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 87,780 ล้านบาท โดยต่ำกว่าปี 2564 มีมูลค่าการส่งออกอยู่ที่ประมาณ 97,411 ล้านบาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในปี 2565 มีมูลค่าการส่งออกสินค้าที่ลดลงจากปี 2564 นอกจากนี้ อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ยังสามารถผลิตเพื่อการจำหน่ายภายในประเทศ โดยมีราคาไม่แตกต่างจากอาหารปรุงสดใหม่ และมีแนวโน้มเติบโตตามการขยายตัวของร้านสะดวกซื้อ เนื่องจากเป็นช่องทางจำหน่ายหลักที่หาซื้อได้ง่ายและมีสาขากระจายอยู่ทั่วประเทศ และส่วนใหญ่อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ตั้งอยู่ในภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 35.05 และมีทุนจดทะเบียนรวมถึง 20,109.33 ล้านบาท โดยกรุงเทพมหานครได้มีการจดทะเบียนนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่เป็นอันดับ 2 ถึงร้อยละ 21.49 ซึ่งรองจากจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาค แต่อย่างไรก็ตามในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้การเติบโตของธุรกิจขยายตัวเพียงร้อยละ 1-2 ต่อปี เนื่องจากการส่งออกอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ต้องเผชิญกับการแข่งขันของตลาดโลกที่รุนแรงขึ้น กอปรกับประเทศคู่ค้าหลักมีแนวโน้มที่จะผลิตเองและนำเข้าสินค้าจากประเทศภูมิภาคเดียวกันมากขึ้น และปัจจัยภายในที่เป็นกระบวนการผลิตของพนักงานต้องชะลอตัวลง อัตรากำไรของธุรกิจลดลง จึงส่งผลให้ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ต้องเผชิญกับการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพอันเกิดจากวิธีการจัดการหมุนเวียนของแรงงานที่อาจเกิดจากการโยกย้ายของแรงงานในภาคธุรกิจจำนวนมาก อีกทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศที่มีมาตรการเพิ่มสูงขึ้น (วิจัยกรุงศรี, 2565)

อย่างไรก็ตามจากสภาวะการณ์ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร อันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวใจสำคัญของความอยู่รอดและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและก่อให้เกิดผลลัพธ์ของกำไรที่สูงขึ้นได้นั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในกรุงเทพมหานครต้องสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเกิดแรงจูงใจภายในตัวบุคคล (พิชญานา ศิลาอ่อน, 2566) พร้อมกับสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่

เป็นความรู้สึกดีต่อองค์กรที่สามารถสร้างให้เกิดการสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปริมาณตามที่กำหนดและผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพที่ดีขึ้น (ปัญญาภา อัครนิบุตร, 2565) และจากมุมมองประเด็นดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการศึกษาระงุงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น (Varma, 2017) และจากการศึกษาวิจัยแล้วพบว่าแรงงุงใจในการทำงานที่เหมาะสมที่สุดของพนักงานจะสามารถแสดงให้เห็นได้จากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย (Baladraf & Pogo, 2022) อาทิ แรงงุงใจในการทำงานจะได้รับจากอิทธิพลจากสิ่งงุงใจทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ซึ่งการให้รางวัลหรือสิ่งงุงใจแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันที่เกิดจากการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และพัฒนาความสามารถได้สูงสุด เพื่อให้การทำงานที่ดีและได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร (Puspa et al., 2021) นอกจากนี้การศึกษาของ Bustasar, Sumarsih & Nugroho (2018) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพื้นฐานทางสภาวะทางจิตใจและทัศนคติของบุคคลที่ดีต่อองค์กร การมีส่วนร่วมต่อองค์กร และความภักดีที่เป็นสิ่งจำเป็นอันก่อให้เกิดวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายขององค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาหรือทางอารมณ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรได้นั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนที่จะผลักดันให้เกิดแรงงุงใจในการมีส่วนร่วมให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ (Jakada et al, 2019; Jabri & Ghazzawi, 2019)

ดังนั้นจากประเด็นดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาถึงแรงงุงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องจากการเกิดสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยเข้ามากระตุ้นให้โรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในกรุงเทพมหานครต้องมีการปรับตัว อีกทั้งจากการที่โรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในกรุงเทพมหานครได้มีอัตราการจดทะเบียนนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่เป็นอันดับ 2 รองจากจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาค และจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้อัตราการเติบโตของธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ขยายตัวได้เพียงเล็กน้อย แนวโน้มของคู่แข่งทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งขั้นตอนการผลิตของพนักงานชะลอตัวลงส่งผลให้อัตรากำไรของธุรกิจลดลง การโยกย้ายและข้อจำกัดของแรงงานมีมาตรการเพิ่มสูงขึ้น จึงส่งผลให้ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในกรุงเทพมหานครต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัย โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นการวิจัยด้วยการใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเนื้อหาการนำเสนอจะประกอบไปด้วยประเด็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวน 28 โรงงาน มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 8,370 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 382 คน โดยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามแนวคิดของ Yamane (1973) ที่เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการใช้การกำหนดตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ± 5 และได้แบ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้เลือกแผนการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยได้เลือกเขตที่มีจำนวนพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 100 คน ซึ่งได้เจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายเขตได้ 8 เขต ประกอบด้วย (1) เขตหนองจอก (2) เขตมีนบุรี (3) เขตบางนา (4) เขตดอนเมือง (5) เขตบางขุนเทียน (6) เขตประเวศ (7) เขตวังทองหลาง และ (8) เขตลาดกระบัง โดยมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 8,104 คน และขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้จัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) กับจำนวนประชากร และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเขตแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้เป็นการวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และมีเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถแบ่งจำแนกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg (1979) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อที่จะนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและตรงกับประเด็นที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหานั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และเมื่อได้ทำการตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน ด้วยการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ที่ใช้ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือเป็นรายตัวแปรและตรวจสอบคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

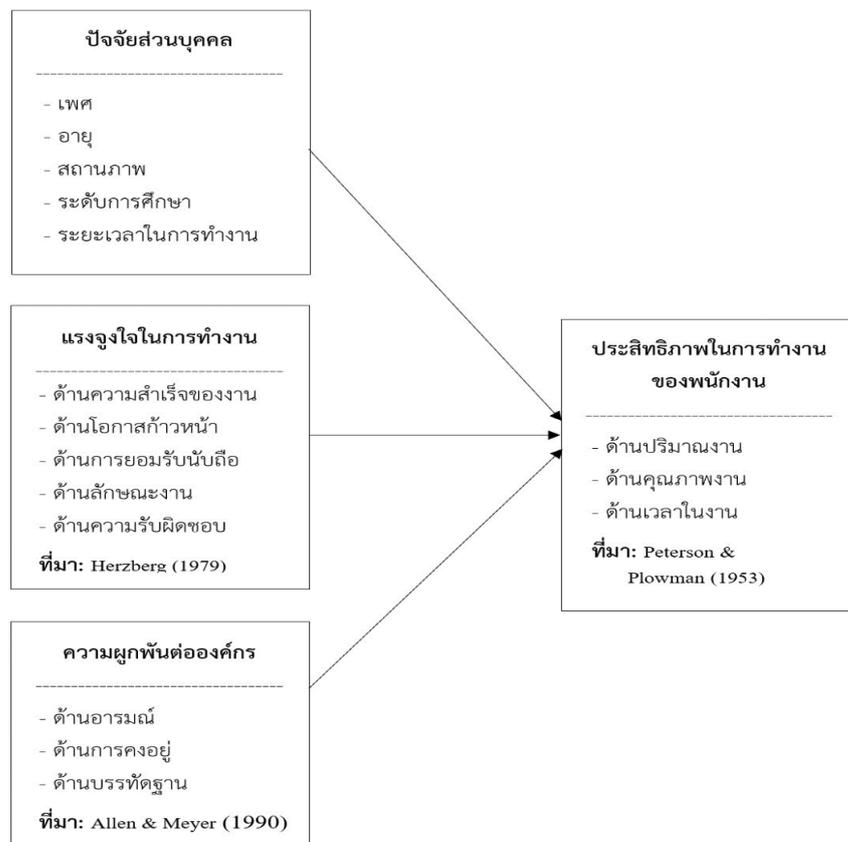
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจำแนกเป็นขั้นตอน คือ 1) ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้ประกอบการโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพใน

การทำงาน ด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) โดยการใช้การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test และ 4) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูล 2 ประเภท และจะนำผลของความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้พยากรณ์ค่าตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1979); Allen & Meyer (1990) และ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งปรากฏแสดงได้ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.24 มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี ร้อยละ 46.07 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 56.81 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 81.41 และมีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 39.01 ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร 1) มีระดับของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.462 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.35, 4.34, 4.33, 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493, 0.460, 0.519, 0.448, 0.515 ตามลำดับ 2) มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านอารมณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.30, 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426, 0.448, 0.517 ตามลำดับ และ 3) มีระดับของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.34, 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.432, 0.475, 0.427 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอผลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	T/F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	-1.557	0.120	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	1.353	0.257	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	20.359	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	3.613	0.028*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการทำงาน	3.570	0.014*	แตกต่างกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (.05)

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและอายุที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถแสดงได้ 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลที่ได้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปและตัวแปรตาม

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.222	0.123		9.975	0.000		
ด้านความสำเร็จของงาน	0.355	0.057	0.432	6.906	0.000	0.223	4.484
ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.154	0.075	0.163	2.057	0.040	0.140	7.158
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.018	0.041	-0.024	-0.449	0.654	0.308	3.244
ด้านลักษณะงาน	0.193	0.027	0.305	7.132	0.000	0.477	2.095
ด้านความรับผิดชอบ	0.039	0.031	0.058	1.269	0.205	0.424	2.359

หมายเหตุ $R = 0.819$, $R^2 = 0.671$, Adjusted $R^2 = 0.667$, $F = 153.705$, $Sig. = 0.000$ (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 67.10 ($R^2=0.671$) โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=0.432$) ด้านลักษณะงาน ($\beta=0.305$) และด้านโอกาสก้าวหน้า ($\beta=0.163$) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ได้ คือ $\hat{Y} = 1.222 + 0.355$ (ด้านความสำเร็จของงาน)* + 0.193 (ด้านลักษณะงาน)* + 0.154 (ด้านโอกาสก้าวหน้า)*

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.394	0.096		4.084	0.000		
ด้านอารมณ์	0.141	0.035	0.172	4.056	0.000	0.258	3.878
ด้านการคงอยู่	0.434	0.043	0.436	10.127	0.000	0.249	4.023
ด้านบรรทัดฐาน	0.342	0.037	0.361	9.257	0.000	0.304	3.291

หมายเหตุ $R = 0.909$, $R^2 = 0.826$, Adjusted $R^2 = 0.824$, $F = 597.027$, $Sig. = 0.000$ (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 82.60 ($R^2=0.826$) โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครได้ดีที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ ($\beta=0.436$) ด้านบรรทัดฐาน ($\beta=0.361$) และด้านอารมณ์ ($\beta=0.172$) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ได้ คือ $\hat{Y} = 0.394 + 0.434$ (ด้านการคงอยู่)* + 0.342 (ด้านบรรทัดฐาน)* + 0.141 (ด้านอารมณ์)*

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2563) ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคุณภาพงาน ปริมาณงาน และผลผลิตมีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยแรงจูงใจในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ

พิจิตรตรา ทับทิม และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดนครปฐมมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศและอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2563) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับของการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว (2564) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพและอายุการทำงานที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพงานที่แตกต่างกัน และการศึกษาของพิชญภา ศิลาอ่อน (2566) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพงานที่แตกต่างกัน แต่การศึกษาของวิชา อ่ำกลัด (2563) ที่พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรม สิ่งทอประกอบด้วย เพศและอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ **Bustasar, Sumarsih & Nugroho (2018)** ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เมื่อองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลก็จะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กรก็จะก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปริมาณที่ได้ตามที่กำหนดและผลลัพธ์ที่ได้มีคุณภาพที่ดีได้ ทำนองเดียวกันการศึกษาของ **Baladraf & Pogo (2022)** พบว่า แรงจูงใจส่งผลในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยที่แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นกระบวนการให้แรงผลักดันแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ **Sarjono & Yohanes (2022)** พบว่า แรงจูงใจส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยแรงจูงใจจะเป็นพลังภายในตัวบุคคลที่สามารถกระทำการให้เป็นไปได้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานที่เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงาน ความรวดเร็ว และปริมาณงานที่พนักงานสามารถทำงานภายใต้ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลขณะที่การศึกษาของ **Jakada et al. (2019)** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยที่สำคัญของพนักงานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้นและสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นการส่งมอบคุณภาพการบริการ ผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรขององค์กรปรับเปลี่ยนสูงขึ้น (พีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้มีการวิเคราะห์และสร้างขึ้นมาให้เป็นตัวแปรที่พร้อมนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับผู้สนใจศึกษาในบริบทของโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและบริบทอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยการนำผลการวิเคราะห์มาอธิบายสนับสนุนเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่โรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดขั้นตอนและคุณลักษณะการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงานและสามารถทำงานให้ได้ปริมาณที่เหมาะสมตามจำนวนที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลผลิตออกมาสำเร็จตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่องค์กรกำหนดไว้ได้ และมุ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วยการสร้างให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ แม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานจำนวนมากก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ โดยการนำผลการวิเคราะห์มาอธิบายสนับสนุนเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่โรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการว่า ผู้บริหารสามารถสร้างคุณภาพงานให้เกิดแก่พนักงานภายในองค์กรด้วยการกำหนดคุณภาพการทำงานที่เหมาะสมที่สามารถทำให้สำเร็จได้ตามคุณภาพที่กำหนดไว้ และเมื่อได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้แล้วควรชื่นชมและยกย่องให้พนักงานเป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครเพียงกลุ่มเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ว่า มีผลการวิจัยสอดคล้องกันหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างอาจมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบที่แตกต่างกันไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ทำการสำรวจและเก็บข้อมูลกับพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครเพียงเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นและเพื่อสามารถนำข้อมูลไปเปรียบเทียบผลการวิจัยที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2565). บทวิเคราะห์ธุรกิจประจำเดือนตุลาคม 2565 ธุรกิจอาหารแช่แข็ง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.dbd.go.th/index.php>.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory/>.
- ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 4 (3), 87-102.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน *Generation Y*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิจิตรตรา ทับทิม และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 16 (2), 126-139.
- พิชญญา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ *Generation Y* ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พีระพัฒน์ สมศรี และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 18 (1), 172-183.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิจัยกรุงศรี. (2565). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา: [https:// www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/food-beverage/processed-seafood/io/io-froprocessed-seafood-20](https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/food-beverage/processed-seafood/io/io-froprocessed-seafood-20).
- วิภา อ่ากถัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันอาหาร อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิเพื่อสถาบันอาหาร. (2563). ตลาดอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://fic.nfi.or.th/market-intelligence-detail.php?smid=290>.
- สุมาลี รามันฎ และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่อยู่ในฐานะตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นการตลาด สู่ผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 39 (5), 145-158.
- หนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2563). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. 16 (1), 97-112.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 63 (1), 1-18.
- Baladraf, M. I. F., & Pogo, T. (2022). Analysis of job insecurity, compensation and covid health protocols effects on employee performance with work motivation as a mediation variable on employees of PT Panggung Jaya Indah. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. 7 (1), 22-33.
- Bustasar, B., Sumarsih, S., & Nugroho, K. U. Z. (2018). The relationship between motivation, engagement and performance of employee. *Advances in Social, Education and Humanities Research*. 295, 80-83.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Jabri, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*. 11 (1), 78-119.
- Jakada, A., Jakada, M. B., Rabi, A., Hussein, M. A., & Kurawa, N. (2019). Organizational commitment and job performance: A conceptual model. *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*. 11 (1), 75-82.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 140, 5-53.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Chicago: Irwin.
- Puspa, I., Anton, R., Tjendana, M., & Wijaja, D. (2021). Employee performance factors influence by work motivation as between from incentives and organizational culture. *Journal Mantik*. 5 (2), 1275-1285.

- Sarjono, H., & Yohanes, H. (2022). Employees' performance of production division in a textile firm in Indonesia. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Istanbul, Turke*. 7, 1910-1922.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. 6 (2), 10-20.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.