



อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

EFFECTS OF WORK EXPECTATION AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON
PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES
IN COSMETICS MANUFACTURING COMPANIES IN BANGKOK

ปริศนา ศรีไกร^{*1} และ อภิลิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้รับผิดชอบบทความ : Prisana_sr@mail.rmutt.ac.th

Prisana Sriki^{*1} and Apisit Tungkiatsilp²

¹Student-Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Lecturer-Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding author: Prisana_sr@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง 2) ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีแบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ

Received : 25 April 2021

Revised : 8 December 2021

Accepted : 23 December 2021

Online publication date : 29 December 2021



ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการมีอำนาจ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความคาดหวัง / แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this independent study were: 1) personal factors and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies, 2) expectations of work and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies, and 3) achievement motivation and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies. The sample group used in this study comprised 250 staffs employed by cosmetics manufacturing companies in Bangkok. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The study results Work expectations and achievement motivation affect work efficiency. Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that work expectations Security at work Relationship with supervisors And the relationship with colleagues affects the efficiency of the employees of cosmetic manufacturing companies and found that, it was found that achievement motivation, in terms of the need for achievement, the need for affiliation, and the need for power, demonstrated statistically significant effects on performance



efficiency of staff employed by cosmetics manufacturing companies in Bangkok at a level of .05.

Keywords: Work expectation / Achievement motivation / Work performance
efficiency

บทนำ

ปัจจุบันมีบริษัทใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งธุรกิจจะต้องพัฒนาและขยายให้เติบโตไป นอกจากกลยุทธ์และการบริหารงาน สิ่งสำคัญก็คือบุคลากรในบริษัท ถือเป็นตัวช่วยในการผลักดันให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในบริษัท เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บริษัทเติบโตไป (วีระศักดิ์ อินทรประวดี, 2560) โดยองค์กรจะต้องมีบทบาทในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยองค์กรควรมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้ย่อมส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีการคิดวิเคราะห์งาน ซึ่งจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิมนวน ทองแสน, 2557)

ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในปัจจุบันสามารถทำรายได้ให้กับผู้ดำเนินธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารงานจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยและความต้องการของผู้บริโภค ที่เลือกใช้กลุ่มสินค้าประเภทผิวหรืออาหารเสริมผิว ทั้งประเภทที่ใช้ในระยะสั้นและระยะยาว (นิมนวน ทองแสน, 2557) เมื่อเกิดธุรกิจก็ย่อมต้องพึงพาอาศัยมนุษย์ในกระบวนการทำงานของผู้ผลิตเครื่องสำอาง โดยจะต้องใช้พนักงานที่มีคุณวุฒิค่อนข้างสูง แสดงถึงคุณภาพการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ ส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้นตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งผลให้องค์กรมีผลกำไรและมีการเติบโตอย่างยั่งยืนที่หลากหลาย แต่การที่จะส่งเสริมกิจการให้รุ่งเรืองจึงต้องมีการอบรมบวักกับการเติมเต็มความรู้ใหม่ให้มีคุณค่าและดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพและทำให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีผลต่อองค์กรอย่างไร โดยจะนำผลการวิจัยไปปรับใช้ภายในองค์กร และคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร และพัฒนาหน่วยงานและ



บุคคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อพนักงานและองค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 659 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ซึ่งสามารถหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน ทั้งหมด 5 ด้าน (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม นิมนวน ทองแสน, 2557) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งหมด 3 ด้าน (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2557) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 4 ด้าน (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม ภูมิรินทร์ ทวีศรี, 2554) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากสูตรคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ระดับความเห็น
4.21 - 5.00	ความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความคิดเห็นด้วยระดับมาก



ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ระดับความเห็น
2.61 - 3.40	ความคิดเห็นด้วยระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความคิดเห็นด้วยระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความคิดเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จำนวน 3 ท่าน โดยนำมาหาค่า IOC (Item Objective Congruence index) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67-1.00 และทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทำขึ้นไปลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .96 ซึ่งมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว จึงทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลของความคาดหวังในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลของความคาดหวังในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์โดยใช้ Independent Sample t-test และความแปรปรวนทางเดียว F-test ในการทดสอบ ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง



การวิเคราะห์โดยใช้ Multiple Regression Analysis: MRA ใช้วิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง

การวิเคราะห์โดยใช้ Multiple Regression Analysis: MRA ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.6 รองลงมาเพศหญิง ร้อยละ 42.4 อายุส่วนใหญ่ 20-30 ปี ร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ตามลำดับ สถานภาพส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ สมรส และหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี ร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท 20,001-30,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท และอายุการทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ 6-10 ปี ต่ำกว่า 1 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.70	.61	มาก	5
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	.58	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.87	.60	มาก	4
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บัญชาการ	3.91	.61	มาก	2
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	.57	มาก	1
รวม	3.86	.47	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=.47) เมื่อพิจารณาแยก



รายด้าน พบว่า ความคาดหวังในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=.57) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ($\bar{X}=3.91$, S.D.=.61) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.88$, S.D.=.58) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.87$, S.D.=.60) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=.61) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.98	.59	มาก	2
2. ด้านความต้องการความผูกพัน	4.00	.63	มาก	1
3. ด้านความต้องการอำนาจ	3.89	.58	มาก	3
รวม	3.96	.53	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=.53) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.63) รองลงมา ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=.59) และความต้องการอำนาจ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=.53) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.02	.60	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.92	.59	มาก	2
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.87	.62	มาก	4
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.90	.63	มาก	3
รวม	3.93	.51	มาก	-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.51) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=.60) รองลงมา ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=.59) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.63) และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.87$, S.D.=.62) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	.56	.57	✗
อายุ	9.84	.00*	✓
สถานภาพ	19.80	.00*	✓
ระดับการศึกษา	9.14	.00*	✓
รายได้ต่อเดือน	6.02	.00*	✓
อายุการทำงาน	11.18	.00*	✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านอายุ มีค่า sig. .00 ด้านสถานภาพ มีค่า Sig. .00 ด้านระดับการศึกษา มีค่า



sig. .00 ด้านรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. .00 และด้านอายุการทำงาน มีค่า Sig. .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. .57 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.76	.17	-	4.36	.00
ด้านค่าตอบแทน	.06	.04	.07	1.56	.12
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.13	.05	.15	2.40	.01*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.09	.05	.10	1.68	.09
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.28	.04	.33	5.93	.00*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.24	.05	.26	4.70	.00*

R = .76; R Square = .58 Adjusted R = .57; Std. Error of the Estimate = .33
R Square Change = .58; F = 69.07; Sig. = .00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 พบว่า ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .76 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ .57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



สมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.98	.15	-	6.36	.00
ด้านความต้องการความสำเร็จ	.13	.05	.15	2.66	.00*
ด้านความต้องการความผูกพัน	.14	.04	.18	3.21	.00*
ด้านความต้องการอำนาจ	.46	.05	.52	8.72	.00*

R = .78; R Square = .61; Adjusted R = .61; Std. Error of the Estimate = .32
R Square Change = .61; F = 130.60; Sig. = .00

ตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .78 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ .61 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่อายุ สถานภาพ การศึกษาและรายได้ที่มีความแตกต่างกัน จะมีความรู้ ความสามารถ และ



เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ที่แตกต่างกันตามประสบการณ์หรือวุฒิภาวะการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวล ทองแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานี ได้กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าผู้มีระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ที่สูงและรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560) โดยพบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความคาดหวังที่สูงในระดับมาก และพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญ ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร คาดหวังผลตอบแทนที่สูงจึงเข้ามาทำงานที่องค์กร จากสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการผันผวนต่อผลประกอบการขององค์กรในธุรกิจผลิตเครื่องสำอางไม่เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวังไว้ โดยองค์กรต้องลดค่าใช้จ่ายลง เช่น ลดพนักงาน ลดเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง เป็นต้น เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน หรือตามสภาวะของสถานการณ์ปัจจุบัน โดยหากความคาดหวังลดน้อยลงหรือไม่เป็นตามที่ต้องการ จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จากสถานการณ์ปัจจุบันด้วยมาตรการป้องกันความปลอดภัยและสภาวะตึงเครียดของพื้นที่การทำงาน อาทิเช่น การจำกัดพื้นที่การทำงาน การเว้นระยะห่าง และสถานที่ปฏิบัติงานต้องควบคุมด้วยมาตรฐานคุณภาพของสินค้าหรือโรงงานให้มีมาตรฐานที่ดีเพื่อเป็นภาพลักษณ์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความ



ต้องการผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับเคลื่อน ที่กระตุ้นทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพยายามในการทำงาน นำไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นถ้าบริษัทต้องการให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้น ต้องมีการปรับปรุงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบความล้มเหลว โดยมุ่งมั่นต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึง อิทธิพลความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการจัดการเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อบริษัท และให้ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้ความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ทางองค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถให้เหมาะสมที่สุด ซึ่งจากสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานมากที่สุด หากค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

2. ผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแสดงความคิดเห็นของการทำงานในส่วนของตนเอง โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความสามารถ และความรู้ของพนักงาน และให้พนักงานสามารถเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือแผนก เพื่อองค์กรจะได้นำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษา



เพิ่มเติมได้ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิเช่น การสัมภาษณ์และนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปต่อยอดเพื่อให้ได้ งานวิจัยที่มีข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะให้แก่องค์กรได้หลายด้านมากขึ้น

2. การวิจัยนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรพนักงานบริษัทบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความแตกต่างกันด้วยชุดข้อมูลเดิมหรืออาจเพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2552). **หลักสถิติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวดี ชนะภักดี. (2560). **ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นันทวดี อุ่นละมัย. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นิมนวน ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ภูรินทร์ ทวีศรี. (2554). **ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบลแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วีระศักดิ์ อินทรประวดี. (2560). **ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



วลัยพรรณ พรไพโรธสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สุดารัตน์ อีธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย

กรุงเทพ.