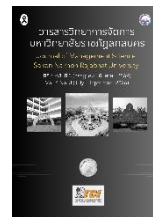




ISSN: 2774-0390 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
e-mail: jmssnru@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน)

Factors affecting job performance of employees at

BG Container Glass Public Company Limited

ฉัตรสิริฉัตรคุณกร เฉลิมทรัพย์^{1*}, พินิจ แก้วเกษตรกรณ์²

Chatsirilanchakon Chalermtap^{1*}, Phinit Keawkasetkon²

^{1,2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{1,2} Master of Business Administration, North Bangkok University

*Corresponding author's e-mail: chatsirilanchakon.c@gmail.com^{1*}, phinit.ke@northbkk.ac.th²

Received: March 13, 2026

Revised: May 22, 2026

Accepted: June 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 123 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรบริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในงานที่ทำ ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานะความมีตัวตนในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.70

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของบุคลากร, บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส

Abstract

This study aimed to: 1) examine personal factors, including gender, age, educational level, job position, work tenure, and monthly income, affecting the job performance of personnel at BG Container Glass Public Company Limited; and 2) analyze work motivation factors, consisting of intrinsic and extrinsic factors, that affect the job performance of personnel at BG Container Glass Public Company Limited. The research sample comprised 123 personnel from the Central Administration Office at BG Container Glass Public Company Limited, selected through simple random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Statistical methods applied for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis. The research findings were as follows: 1) that most employees at BG Container Glass Public Company Limited perceived the overall work – motivation factors at a high level. Considering each aspect individually, receiving trust from supervisors was rated at the highest level, followed by career advancement, recognition and achievement in their work, respectively. Regarding job performance, the overall level was found to be high, with the work quantity aspect obtaining the highest mean score, followed by timeliness and work quality, respectively. Furthermore, comparative analysis indicated that personnel with different genders, educational levels, job positions, and work tenures held significantly different overall perceptions of job performance at the .05 significant level. When considered by individual aspect, differences were found in all dimensions, whereas differences in age and monthly income resulted in no significant differences in perceived job performance. 2) The analysis of work – motivation factors showed that job security, work environment, and workplace identity significantly influenced job performance at the .01 significance level, collectively accounting for 55.70% of variance in job performance.

Keywords: motivation factors, job performance, work efficiency, BG Container Glass

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันการบริหารงานใน บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ต่างก็ตระหนักถึงการบริหารจัดการขั้นตอนการทำงานที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ และกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงวิธีการที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนา ซึ่งบุคลากรต้องมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ โดยศักยภาพการทำงาน ในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จขององค์กร จะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจและตามเป้าหมายทั้งในด้านการผลิตบรรจุภัณฑ์ การบริการ องค์กรก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าและพนักงานองค์กร บุคลากรถือเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กร บุคคลต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อมรรวรรณ ใบเงิน, 2565) ดังนั้น ในการทำงาน ขององค์กรบุคลากรในองค์กร เช่น ช่างอาคาร ชุรการและกิจกรรมบริการ จัดซื้อ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คนสวน และพนักงานขับรถผู้บริหาร จึงเป็นบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างและอำนวยความสะดวกให้ การปฏิบัติงาน ขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้ ผลงานที่มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (ปวีณนุช ภูกัน, 2566)

สำหรับ บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์แก้ว รายใหญ่ในประเทศไทยและอาเซียน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดถือเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความเป็น ผู้นำและการแข่งขันในตลาด ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มงานสนับสนุนที่ช่วยให้กระบวนการทำงานและบริหารจัดการขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้แก่ แผนกช่างอาคาร ชุรการและกิจกรรมบริการ จัดซื้อ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คนสวน และพนักงานขับรถผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว จึงถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสุขของพนักงานด้วย กล่าวได้ว่าหากบุคลากรในกลุ่มงานสนับสนุนของ บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร เช่น อาจเกิดความเสียหายต่องานสนับสนุนการผลิต การบริการที่ติดขัด หรือปัญหาทางวินัยใน การปฏิบัติหน้าที่ได้อีกด้วย (ชาติรี นาคยิ้ม, 2563) แต่ในทางตรงกันข้าม หากมีบุคลากรกลุ่มงานสนับสนุนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มงานดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานโดยรวมของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสะท้อนถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ (ชาติรี นาคยิ้ม, 2563) ดังนั้น บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำงาน ความเครียด ความกดดันในงาน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรที่มีความสามารถและความสนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร และยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้พนักงานในกลุ่มงานสนับสนุนเหล่านี้ยังคงอยู่กับองค์กรและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสนับสนุนงานของบริษัท (ประภารัตน์ จิรสินไพศาล, 2564)

ปัจจุบัน ยังไม่เป็นที่ทราบแน่ชัดว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนของบริษัท ในกลุ่มที่กล่าวมานี้ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนใดบ้าง ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง คุณภาพของผลผลิต มีความสัมพันธ์โดยตรงกับศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้รับผิดชอบในกระบวนการทำงานนั้น ๆ (วรพงศ์ แสงกล้าหาญ, 2562) ดังนั้นหากบุคลากรในกลุ่มนี้ขาดแรงจูงใจและความผูกพัน จะทำให้องค์กรพัฒนาได้ยาก เพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจไม่เพิ่มสูงขึ้นเท่าที่ควร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวคิดที่ระบุว่า หากต้องการให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริม 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน และ 3) โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ธีระสา อยู่โต, 2565) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าไปศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจ

และปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อบุคลากรในกลุ่มนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้บริษัท ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างตรงจุด เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในท้ายที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน)

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้และนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาของพนักงานบริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน)

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ฉันทพร กวีบริบูรณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ลักษณะทางประชากร แรงจูงใจของผู้บริโภคและพฤติกรรมการใช้บริการโคเวิร์คกิ้งสเปซในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการใช้บริการโคเวิร์คกิ้งสเปซของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการอุปถัมภ์ร้านค้า และแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้บริการโคเวิร์คกิ้งสเปซของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรายุ รอดเปรม (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี โดยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความต้องการ ประกอบด้วยความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อมรรวรรณ ใบเงิน (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นลักษณะพื้นฐานเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความต้องการ การรับรู้ ตลอดจนแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องโดยตรงต่อพฤติกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคลมาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ต่อไป

บริบทของบริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน)

บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) หรือ BGC มีความเป็นมาจากรากฐานที่แข็งแกร่งของบริษัท บางกอกกลาส จำกัด (มหาชน) หรือ BG ซึ่งเป็นผู้ผลิตขวดแก้วรายใหญ่ของประเทศไทย โดยใน พ.ศ. 2517 บริษัท บางกอกกลาส จำกัด (BG) ได้รับการก่อตั้งขึ้นในฐานะผู้ผลิตขวดแก้ว นับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของธุรกิจบรรจุภัณฑ์แก้ว การขยายธุรกิจ ตลอดระยะเวลากว่า 5 ทศวรรษ กลุ่มบริษัท BG ได้พัฒนาและขยายขอบเขตธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมไม่เพียงแค่บรรจุภัณฑ์แก้ว แต่ยังรวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ในเครือ เช่น บริษัท บีจี โพลต กลาส จำกัด หรือ BGF ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2557 เริ่มจากการจัดจำหน่ายกระจกแผ่นนำเข้า ก่อนจะขยายมาสู่การเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง อาทิ กระจกแผ่น กระจกเทมเปอร์ อลูมิเนียม และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระจก นอกจากนี้ยังมีบริษัท บีจี เอ็นเนอร์ยี่ โซลูชั่น จำกัด หรือ BGE ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2560 โดยมีจุดเริ่มต้นจากการนำพลังงานเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต่อยอดมาสู่ธุรกิจพลังงานรูปแบบอื่นในปัจจุบัน

การเปลี่ยนอัตลักษณ์องค์กร ใน พ.ศ. 2523 บริษัทได้เปลี่ยนตราประทับของบริษัทเป็นรูปแบบใหม่ โดยใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษ BG ซ้อนกัน และเคยมีรูปขวดอยู่ตรงกลาง ก่อนที่ภายหลังได้นำรูปขวดออก ต่อมาในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ทางกลุ่มบริษัท BG ได้เปลี่ยนโลโก้และอัตลักษณ์องค์กรใหม่ทั้งหมด เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง พร้อมทั้งสร้างการรับรู้และจดจำแบรนด์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เข้าสู่อุตสาหกรรมแก้วทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งโลโก้ปัจจุบันของ BG ได้กลายเป็นต้นแบบที่นำไปใช้พัฒนาโลโก้ธุรกิจอื่น ๆ ในกลุ่มบริษัท ได้แก่ BGC, BGF และ BGE การก่อตั้งและเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) หรือ BGC เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัทบางกอกกลาส โดยเน้นดำเนินธุรกิจหลักในการผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์แก้วที่ใช้ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อาหาร และยา ต่อมา BGC ได้เข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ในวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2561 โดยจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจบรรจุภัณฑ์

เนื่องจากปัจจุบัน BGC มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นผู้ให้บริการผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์แบบครบวงจรระดับโลก (total packaging solutions) โดยการนำเสนอเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรมที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากล เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ BGC ยังให้บริการครอบคลุมด้านการจัดหาและจำหน่ายผลิตภัณฑ์รวมถึงวัตถุดิบที่เกี่ยวข้อง การนำเข้าผลิตภัณฑ์เครื่องแก้ว และการบริการจัดการพื้นที่แบบครบวงจรอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Herzberg's two-factor theory) โดยอธิบาย อิทธิพลของปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) และปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) ที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ตลอดจนความตั้งใจและเสถียรภาพในการทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นสถานะทางอารมณ์เชิงบวกและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรงเพื่อนำไปสู่เจตคติทางบวก และปัจจัยภายนอกที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานจากสภาพแวดล้อมภายนอกในการช่วยลดหรือป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยระดับของสิ่งจูงใจทั้งสองแบบนี้จะเป็นกลไกสำคัญที่มีผลและส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้

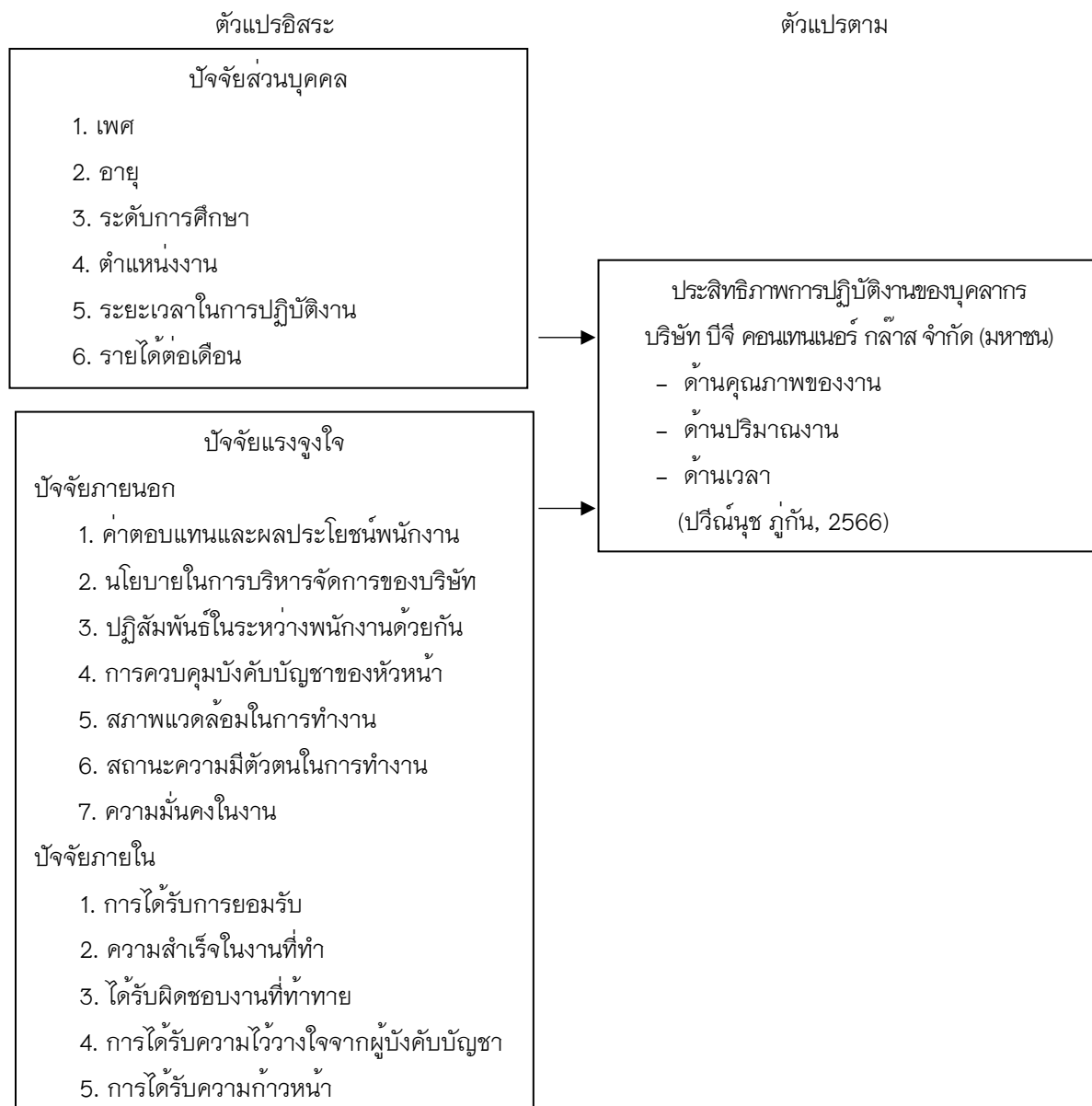
สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นทั้งความถูกต้อง คุณภาพของงาน การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมและความใส่ใจต่อสถานที่ทำงานที่ไม่ให้เกิดงานคั่งค้าง ซึ่งการที่บุคลากรจะแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่มีขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นสำคัญ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์และได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย โดย คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน โดยเฉพาะในมิติด้านความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ชนนะที่ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ยืนยันว่า ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ล้วนมีอิทธิพลและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการผลักดันให้เกิดผลงาน ในระดับที่สูงกว่า

จากแนวคิดและข้อค้นพบข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถเฉพาะตัวเพียงอย่างเดียว แต่ถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกควบคู่กับสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ผู้วิจัยจึงนำมิติด้านความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้วัดผลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากรในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลของธัญพร กวีบริบูรณ์ (2561) จิรายุ รอดเปรม (2565) และ กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) มาบูรณาการร่วมกับทฤษฎีสององค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานคือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ของ Herzberg et al. (1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา ของปวีณนุช ภูกัน (2566) โดยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประเภทการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) บุคลากรสำนักงานบริหารกลาง ได้แก่ แผนกช่างอาคาร, ธุรการและกิจการบริการ, จัดซื้อ, เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย, คนสวน และพนักงานขับรถผู้บริหาร ทั้งหมดจำนวน 123 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากแผนกช่างอาคาร ธุรการและกิจการบริการ จัดซื้อ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คนสวน และพนักงานขับรถผู้บริหาร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนัก หรือคะแนนในการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง “ มีระดับของจูงใจมากที่สุด ”
- 4 หมายถึง “ มีระดับของการจูงใจมาก ”
- 3 หมายถึง “ มีระดับของการจูงใจปานกลาง ”
- 2 หมายถึง “ มีระดับของการจูงใจน้อย ”
- 1 หมายถึง “ มีระดับของการจูงใจน้อยที่สุด ”

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1951) ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 อยู่ในระดับดี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกลาง บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์กล๊าส จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนความถี่ และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน เพศชาย และเพศหญิง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 76 คน รองลงมาได้แก่

น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน และ 41 – 50 ปี จำนวน 3 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 46 คน อนุปริญญาหรือ ปวส.จำนวน 12 คน และ ปริญญาโท / ปริญญาเอก จำนวน 5 คน มีตำแหน่งงานเป็น พนักงานทั่วไปจำนวน 114 คน รองลงมาได้แก่ ผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 5 คน และหัวหน้างาน จำนวน 4 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน รองลงมา ได้แก่ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 35 คน ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 27 คน และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 62 คน รองลงมาได้แก่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 58 คน และ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 3 คน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท พีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .47) รองลงมาได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .36) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .48) ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .46) ได้รับผิดชอบงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .45) การควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้า ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .47) สถานะความมีตัวตนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .45) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .45) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .40) นโยบายในการบริหารจัดการของบริษัท ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .41) ปฏิสัมพันธ์ในระหว่างพนักงานด้วยกัน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .41) และค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .42) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ด้วยค่าสถิติ independent sample t-test อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบรายคู่ (multiple comparison) ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (t / F)	P-Value
1. เพศ t-test	ด้านคุณภาพของงาน	3.607	.001**
	ด้านปริมาณงาน	3.035	.006*
	ด้านเวลา	3.570	.002*
	รวม	3.784	.001**
2. อายุ F-test	ด้านคุณภาพของงาน	.054	.948
	ด้านปริมาณงาน	1.599	.206
	ด้านเวลา	.870	.422
	รวม	.673	.512

ตาราง 1 (ต่อ)

3. ระดับการศึกษา F-test	ด้านคุณภาพของงาน	4.448	.005*
	ด้านปริมาณงาน	7.362	.001**
	ด้านเวลา	9.199	.001**
	รวม	11.462	.001**
4. ตำแหน่งงาน F-test	ด้านคุณภาพของงาน	3.229	.039*
	ด้านปริมาณงาน	5.322	.006*
	ด้านเวลา	5.334	.006*
	รวม	6.934	.001**
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน F-test	ด้านคุณภาพของงาน	3.499	.018*
	ด้านปริมาณงาน	2.815	.042*
	ด้านเวลา	4.211	.007*
	รวม	5.530	.001**
6. รายได้ต่อเดือน F-test	ด้านคุณภาพของงาน	1.142	.323
	ด้านปริมาณงาน	.717	.490
	ด้านเวลา	.206	.814
	ภาพรวม	.026	.974

จากตาราง 1 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ในขณะที่ปัจจัยด้าน อายุ และรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท พีจี คอนเทนเนอร์กล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี enter ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท พีจี คอนเทนเนอร์กล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยรวม

ตัวแบบ (Model)	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.679	.324	–	2.097	.038
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน	–.041	.063	–.047	–.639	.524
2. นโยบายในการบริหารจัดการของบริษัท	–.018	.128	–.023	–.144	.886
3. ปฏิสัมพันธ์ในระหว่างพนักงานด้วยกัน	.189	.141	.213	1.337	.184
4. การควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้า	–.102	.062	–.132	–1.645	.103
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.235	.075	.259	3.143**	.002
6. สถานะความมีตัวตนในการทำงาน	.188	.065	.231	2.881**	.005

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแบบ (Model)	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
7. ความมั่นคงในงาน	.249	.066	.305	3.789**	.000
8. การได้รับการยอมรับ	.055	.059	.072	.920	.360
9. ความสำเร็จในงานที่ทำ	-.043	.062	-.054	-.684	.496
10. ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย	-.017	.061	-.021	-.279	.781
11. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	.128	.066	.166	1.924	.057
12. การได้รับความก้าวหน้า	.036	.063	.051	.564	.574
$R^2 = .775$, $\text{Adj.}R^2 = .557$, $\text{SEE} = .245$, $F = 13.775$, $P = .000$					

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท พีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ได้ถึงร้อยละ 55.70 ($\text{Adj.}R^2 = .557$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($B = .249$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($B = .235$) ด้านสถานะความมีตัวตนในการทำงาน ($B = .188$) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท พีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ย่อมได้รับการฝึกฝน มีมุมมอง บทบาทความรับผิดชอบ และความเชี่ยวชาญในการจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะในส่วนของการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะ และการตัดสินใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสารนิพนธ์ของชาติรี นาคยิ้ม (2563) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมส่งผลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อระดับทักษะและความชำนาญสะสมในการแก้ไขปัญหาหน้างาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรณ ไบเงิน (2565) ที่พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีทักษะความชำนาญในการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กลับพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของกลุ่ม

งานสนับสนุนสำนักงานบริหารกลางของ บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) มาตรฐานการปฏิบัติงานถูกควบคุมด้วยระบบกลไก ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พนักงานทุกช่วงอายุและทุกระดับรายได้จึงขับเคลื่อนงานภายใต้กฎเกณฑ์และมาตรฐานคุณลักษณะงานเดียวกัน ทำให้อายุและรายได้ไม่สร้างความแตกต่างต่อมุมมองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง บริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ได้ถึงร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ มีจำนวน 3 ด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานะความมีตัวตนในการทำงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวอธิบายได้ว่า บุคลากรกลุ่มงานสนับสนุนและสำนักงานบริหารกลาง ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับปัจจัยภายนอก (hygiene factors) โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุดเนื่องจากเป็นสิ่งที่พื้นฐานที่ช่วยลดความวิตกกังวล ในวิชาชีพ สร้างความรู้สึกปลอดภัย และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลโดยตรงต่อความทุ่มเทในการทำงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ในขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความปลอดภัย สะอาด มีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ย่อมช่วยลดความเครียด ความกดดัน และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานสนับสนุน สอดคล้องกับ อมรรวณ ใบเงิน (2565) รวมถึง ธัญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับด้านสถานะความมีตัวตนในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้จะเป็นพนักงานในสายงานสนับสนุน แต่หากผู้บังคับบัญชาเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ และให้การยอมรับในคุณค่าของตัวบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สำคัญให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลมอบผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ภาพรวมผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามทฤษฎีสององค์ประกอบ ของ Herzberg et al. (1959) ที่ระบุว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคง เป็นสิ่งจำเป็นในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นฐานรากสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมประสิทธิภาพงานให้สูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวรรณ์ สาริกา (2566) ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์และส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของภาคอุตสาหกรรมเอกชน ใน 2 มิติสำคัญ ดังนี้

มิติที่ 1 บทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลในเชิงอัตลักษณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในบริบทของสำนักงานบริหารกลางภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลที่สะท้อน อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยเชิงชีวประวัติล้วน ๆ อย่างอายุและรายได้ไม่พบความแตกต่างดังกล่าว องค์ความรู้นี้บ่งชี้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานในภาคเอกชนถูกขับเคลื่อนโดยความแตกต่างในบทบาทหน้าที่และประสบการณ์เชิงโครงสร้างมากกว่าตัว

แปรทางประชากรศาสตร์พื้นฐาน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากงานวิจัยในบริบทสถานศึกษา และนับเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เสริมความเข้าใจเรื่องพลวัตของแรงงานในภาคการผลิตและสนับสนุนอุตสาหกรรม

มิติที่ 2 กลไกแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพ โมเดลสามปัจจัยในบริบทอุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนำไปสู่การสังเคราะห์ โมเดลแรงจูงใจ 3 องค์ประกอบ ที่อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 55.7 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 โมเดลสามปัจจัยในบริบทอุตสาหกรรม

ลำดับ	ปัจจัย	ค่า B	ความหมายเชิงองค์ความรู้
1	ความมั่นคงในงาน	.249	รากฐานความไว้วางใจองค์กร
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.235	บริบทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3	สถานะความมีตัวตน	.188	การยอมรับในคุณค่าบุคคล

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ แม้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg et al. (1959) จะจำแนก ปัจจัยภายนอกว่าเป็นเพียงเงื่อนไขป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่หลักฐานจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ในบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านทั้งสามนี้ทำหน้าที่เชิงรุกในการ "ผลักดัน" ประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงป้องกันความเสื่อมถอย กล่าวได้ว่างานวิจัยนี้ ขยายขอบเขตทฤษฎี Herzberg et al. (1959) ในมิติของภาคอุตสาหกรรมไทย โดยชี้ว่าการลงทุนเชิงสถาบันในด้านความมั่นคง สิ่งแวดล้อม และการยอมรับในตัวตนของบุคลากร คือกลยุทธ์บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลสูงและวัดผลได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของบริษัท บีจี คอนเทนเนอร์ กลาส จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่บุคลากรกลุ่มงานสนับสนุน เช่น การกำหนดโครงสร้างผลตอบแทน สวัสดิการที่ชัดเจนและเป็นธรรม การมีนโยบายการจ้างงานระยะยาว หรือการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่โปร่งใส เพื่อลดความกังวลใจและสร้างความรู้สึกรับประกันความปลอดภัย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 องค์กรควรดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาภูมิทัศน์รวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานสนับสนุน เช่น แผนกช่างอาคาร เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และคนสวน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพและทันสมัย เพื่อลดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ดีขึ้น

1.3 หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมและให้คุณค่าแก่บุคลากรสายงานสนับสนุน โดยการรับฟังความคิดเห็น การแสดงความชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ หรือการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและมีตัวตนในองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของบริษัท

1.4 องค์กรภาคอุตสาหกรรมควรออกแบบระบบการบริหารงานบุคคลที่ให้น้ำหนักกับการสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับในคุณค่า

ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่วัดได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดหรือความกดดันจากการทำงาน และโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายและทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและมีมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรในสายงานสนับสนุนของบริษัทในสาขาหรือคลังสินค้าอื่น ๆ หรือศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระหว่างพนักงานส่วนสำนักงานบริหารกลางกับพนักงานส่วนสายการผลิต เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัย (generalization) ไปยังกลุ่มประชากรในวงกว้างของกลุ่มบริษัท ปิจี คอนเทนเนอร์ กล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 การวิจัยในอนาคตอาจปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยโดยผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (focus group) ร่วมกับกลุ่มงานสนับสนุน เช่น ช่างอาคาร ธุรการ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงในมิติที่แบบสอบถามเชิงปริมาณอาจจะไม่สามารถสะท้อนออกมาได้ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญานุฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/3030>.
- คนาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
https://sci.rmutp.ac.th/web2558/wp-content/uploads/2020/06/PDF_merged.pdf.
- จิรายุ รอดเปรม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี. การศึกษาวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Chirayu.Rodp.pdf>.
- ชาติรี นาคย์ม. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&institute_code=200&bib=3151&doc_type=0&TitleIndex=1
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/61930012.pdf.

- ฉันทพร กวีปริบูรณ์. (2561). *ลักษณะทางประชากร แรงจูงใจของผู้บริโภคและพฤติกรรมการใช้บริการโคเวิร์คกิ้งสเปซ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/2969/>.
- ฉัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
<https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>.
- ฉัญญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 92-101.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/239920>.
- ปวีณนุช ภูักัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Paweenuch.Phoo.pdf>.
- ประภาวัฒน์ จิรสินไพศาล. (2564). *ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://ir.swu.ac.th/server/api/core/bitstreams/f9c98287-48cf-484e-a084-7cbeea49b357/content>.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/474/1/60920122.pdf>.
- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย*.
<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Worapong.Sac.pdf>.
- อมรรวรรณ ใบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง*. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Amornwan.Bain.pdf>.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16(3), 297-334.
<https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed) John Wiley & Sons.