



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด

The Relationship between Motivation and Work Efficiency of

The employees of High Quality Garment Co., Ltd.

กฤตเมธ เลขาวิจิตร

¹ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (nebula_ship@hotmail.com)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า t-test แบบ Independent-Samples t-test การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในส่วนของ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this independent study were (1) to study work motivation of the employees of High Quality Garment Co., Ltd. (2) to study work efficiency of the employees of High Quality Gament Co., Ltd. (3) to study the relationship between work motivation and work efficiency of the employee of High Quality Garment Co., Ltd. The questionnaires were used as a tool to collect 210 data samples. The statistic used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One Way ANOVA, Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation and Multiple regression analysis with a statistical significance level of 0.05



The result revealed that personal factor of employees such as age, education, status and salary were significant difference with a statistical significance level of 0.05 When considered in that part of the relationship between motivation and work performance. It found that the motivation to work for the success of the work and the working conditions. Affect the performance of quality is statistically significant at the 0.05 level, motivation, work, success of work and compensation. Affect on performance in terms of quantity statistically significant at the 0.05 level of motivation in respect and relations between individuals. Affect the performance of the time statistically significant at the 0.05 level and motivation in the respect and the nature of the job. Affect the performance cost is significant at the 0.05 level of statistical.

Keywords: WORK MOTIVATION, WORK EFFICIENCY

1. บทนำ

ในภาพรวมอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในไตรมาสที่ 2 ปี 2560 การผลิตกลุ่มสิ่งทอขยายตัวตามทิศทางการส่งออกไปยังตลาดหลักในอาเซียนที่ขยายตัว ประกอบกับผู้ผลิตเส้นใยสังเคราะห์รายใหญ่เพิ่มกำลังการผลิตในส่วนเส้นใยสังเคราะห์ที่มีคุณสมบัติพิเศษเพื่อเจาะตลาดต่างประเทศ สำหรับกลุ่มเครื่องนุ่งห่มภาพรวมการขยายตัวซึ่งเป็นผลมาจากการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากผ้าฝ้ายที่ขยายตัวจากความต้องการสินค้าในประเทศ สำหรับเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากผ้าทอลดลงโดยเป็นผลมาจากการผลิตผ้าทอเครื่องแต่งกายชั้นในสตรีและเด็กหญิง ภาพรวมอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 3 ปี 2560 คาดว่า ภาพรวมการผลิต การจำหน่ายในประเทศของกลุ่มผลิตภัณฑ์เส้นใยสังทอจะชะลอตัว โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น สำหรับผ้าฝ้ายและเสื้อผ้าสำเร็จรูป คาดว่า จะขยายตัวได้ตามความต้องการของตลาดในประเทศ และตลาดอาเซียนที่ยังมีความต้องการนำเข้าสินค้าจากไทย สำหรับการส่งออก กลุ่มเส้นใยสังทอและผ้าฝ้าย คาดว่าจะขยายตัวได้ในกลุ่มประเทศเอเชีย เช่น จีนและญี่ปุ่น ที่ภาวะเศรษฐกิจมีแนวโน้มขยายตัว สำหรับเสื้อผ้าสำเร็จรูป คาดว่า จะชะลอตัวในตลาดสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป อย่างไรก็ตาม เครื่องนุ่งห่มของไทยยังสามารถแข่งขันในตลาดอาเซียนได้ดี (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม :2560,10)

ดังนั้นอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย จัดเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศและเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างสูง อีกทั้งยังมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจึงมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันทางภาคธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย ด้วยอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมเพราะเป็นหนึ่งในธุรกิจที่สร้างรายได้ดีติดอันดับต้นๆ รวมถึงยังเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานสูงก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชากรทั้งที่เป็นแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ อีกทั้งยังมีความเกี่ยวเนื่องโยงไปในธุรกิจอื่นนับจากวัตถุดิบฝ้ายใหม่ไปจนถึงการทอผ้าฝ้ายและการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2556)

สืบเนื่องจากประเด็นข้างต้น พบว่าในปัจจุบันบริษัทไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ได้มีการเติบโตขยายตัวมากขึ้น แต่ยังคงพบว่าพนักงานบางส่วนมีแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยลง เนื่องจากไม่มีแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานในบางครั้งมีความล่าช้าและเกิดปัญหาทำให้เกิดความสูญเสียทั้งทางด้านเวลา ค่าใช้จ่าย รวมไปถึงปริมาณและคุณภาพของงานที่ผลิตไม่ได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยในปี



2559 เกิดความสูญเสียจากงานที่ไม่ได้ตามเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 4.3 จากการประเมินตรวจสอบคุณภาพ Q.A (Quality Assurance) และ Q.C (Quality Control) และในช่วงครึ่งปีแรกของปี พ.ศ. 2560 มีความสูญเสียจากงานที่ไม่ได้ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพหลุดออกไปยังลูกค้า ก็จะส่งผลกระทบต่อถึงภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นอย่างมาก (ที่มา : ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2560)

จากประเด็นข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดปัญหางานที่ไม่มีประสิทธิภาพลงให้เหลือความผิดพลาดของงานน้อยที่สุดและช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด

3. การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานทั้งเพศชายและหญิงอายุทั้งชาวไทยและชาวพม่า 20-60 ปีที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในบริษัท ไสท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไปที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำขององค์กรแล้ว และไม่รวมผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยมีจำนวนทั้งหมด 210 คน และไม่สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีจำนวนไม่มากพอที่จะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ Herzberg(1960) จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1953) จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ, ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย



การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงหาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ระดับการศึกษาเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 สถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

2. ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติของระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.36
ด้านการยอมรับนับถือ	3.15	0.48
ด้านลักษณะของงาน	3.28	0.44
ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.40
ด้านความก้าวหน้า	2.89	0.49
ด้านค่าตอบแทน	3.09	0.46
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.33	0.47
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	0.41
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.97	0.32
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	0.33
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.49	0.42

3. ความคิดเป็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 โดยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้



ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติของประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านคุณภาพ	4.50	0.50
ด้านปริมาณ	3.98	0.83
ด้านเวลา	2.95	1.10
ด้านค่าใช้จ่าย	3.00	1.40
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.61	0.96

4. ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประชากรศาสตร์	Sig.
เพศ	-
อายุ	☑
ระดับการศึกษา	☑
สถานภาพ	☑
รายได้ต่อเดือน	☑

☑ หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในด้านการทำงาน และสภาพอาคาร สถานที่ อุปกรณ์มีความพร้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้สามารถผลิตผลงานออกมามีคุณภาพมากที่สุดเพื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือน จึงมีความพยายาม ตั้งใจที่จะทำผลงานออกมาให้ได้ในปริมาณมากเพื่อผ่านเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้ แรงจูงใจปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการความมีชื่อเสียง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติงาน



ให้รวดเร็วทันตามกำหนดการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่างๆซึ่งแรงจูงใจในด้านดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ แรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากในด้านลักษณะของงานที่ต้องมีการจัดซื้อวัสดุคิบเพิ่มเติม ค่าอุปกรณ์ต่างๆหรือค่าซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

พนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้วและมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานไม่ได้ต้องการแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มากพอที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตัวพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการดูแลรักษา ปรับปรุงอาคาร สถานที่ทำงาน ให้มีความสะอาดอยู่เสมอรวมไปถึงการรักษาสภาพเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการทำงานให้มีความพร้อมต่อการใช้งานสำหรับพนักงานในองค์กรอยู่ตลอดเวลา และควรมีการส่งเสริมในด้านการทำงานของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด ประชูดักระบวนการทำงานด้วยตนเองเพื่อให้พนักงานรู้ถึงคุณค่าของงานที่ตนได้ทำสำเร็จออกมา

2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านค่าตอบแทน ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับค่าตอบแทนของพนักงานในรายเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมายให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้ทำออกไปมีความคุ้มค่าต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ และองค์กรควรที่จะต้องกำหนดเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจนและให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงเกณฑ์ที่ได้กำหนด เช่น การประกาศผ่านการประชุม การกระจายข่าวผ่านหัวหน้าแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น

3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมกระบวนการทำงานของพนักงานให้เป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีการพูดคุยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานตามรูปแบบของแต่ละคนมากขึ้นจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน และลดระยะเวลาในการทำงานต่อชิ้นน้อยลงได้



4. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ดังนั้นองค์กรควรเลือกงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานแต่ละคนให้มากที่สุดเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีความรู้สึกกดดันในการทำงานขึ้นนั้นและส่งเสริมให้พนักงานสามารถเสนอกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้เข้ากับความรู้ความสามารถของตนได้เพื่อที่จะลดอัตราการเกิดความผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตนไม่ถนัดได้

เอกสารอ้างอิง

- เกษมรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทแอม พาสอินคัสตรี จำกัด. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด. (2560). เอกสารผลการดำเนินงานบริษัทไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ประจำปี 2559
- ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด. (2560). เอกสารผลการดำเนินงานบริษัทไฮท์ ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด ประจำปี 2560
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). การวิเคราะห์ภาพรวมอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ประจำปี พ.ศ. 2560
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2556). บทความวิเคราะห์สภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- Frederick Herzberg. (1959). ทฤษฎีสองปัจจัย. สืบค้นจาก : <http://adisony.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>
- Peterson & Plowman. (1953). แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นจาก : <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/blog-post.html>