

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย
ด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร

Factors affecting the working efficiency of salespersons in the
health and beauty industry in Bangkok

ณัฐพร ศักดิ์ฟ้าณิชกุล

โครงการ IT-Smart คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuttaporn Sakpanichkul

6414193123@rumail.ru.ac.th

M.B.A. for IT-Smart Program, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ด้านความต้องการของมนุษย์ และตัวแปรประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นกรอบคิดในการวิจัย ซึ่งมีประชากรเป็นพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และจึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วย One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และขนาดบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปและเกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการด้าน

สุขภาพและความงามเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงาม
ในกรุงเทพมหานครต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการของมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานขาย, สุขภาพและความงาม

Abstract

The objectives of this research are 1) to study demographic factors affecting the working efficiency of salespersons in the health and beauty industry in Bangkok and 2) to study human needs factors affecting the working efficiency of salespersons in the health and beauty industry in Bangkok. This is quantitative research using demographic variables, human needs and operational efficiency variables are the research concept. Which has a population of health and beauty salespersons in Bangkok. A questionnaire was used as a tool to collect data from a population of 400 samples and then analyzed the data with descriptive statistics consisting of percentage, frequency, mean, and standard deviation. And inferential statistical analysis with One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-Test and Multiple Regression Analysis (MRA).

The research results found that demographic factors such as gender, age, marital status, education level, monthly income, length of service, job title, and company size varies in the working efficiency of salespersons in the health and beauty industry in Bangkok. And factors related to human needs in terms of security and safety, the need for self-esteem and the need to develop potential affecting the working efficiency of salespersons in the health and beauty industry in Bangkok at statistically significant at the 0.05 level. From the findings, the results of the study can be used as guidelines for further studies and benefit health and beauty entrepreneurs in order to increase the efficiency of employees' work. Continue to sell health and beauty in Bangkok.

Keywords: Human needs, Work efficiency, Salespersons, Health and Beauty

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมสุขภาพและความสวยความงามเป็นที่นิยมอย่างมากในกรุงเทพมหานครสามารถพบเห็นได้ในทุกที่ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของโรงพยาบาล คลินิก หรือเอเจนซี่ หัตถการที่นำเสนอมีทั้งรูปแบบของการผ่าตัดและไม่ผ่าตัดในราคาที่แตกต่างกันออกไป ลูกค้ามีทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติทั้งที่อาศัยในไทย และที่เดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อเข้ารับบริการ เนื่องจาก

อุตสาหกรรมนี้มีรายได้ที่ดีและเป็นที่ยอมรับจึงมีการแข่งขันที่สูง ทั้งในส่วนของราคา โปรโมชัน การบริการ และการมีพนักงานขายที่เก่งและมีความสามารถ พนักงานขายด้านสุขภาพความงามนั้นต้องใช้ความรู้เฉพาะตัวอย่างมาก เช่นหัตถการและยาที่เกี่ยวข้อง มากไปกว่านั้นยังต้องมีความสามารถในการพูดสื่อสารที่ดี แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และรอบครอบแม่นยำ ในส่วนของบุคลิกต้องเป็นคนที่มีมารยาท รักการบริการ และสุภาพ ถึงแม้อาชีพพนักงานขายที่เป็นหัวใจสำคัญของบริษัทจะได้รับผลตอบแทนที่ดี กลับพบปัญหาเรื่องอัตราการเปลี่ยนงานหรือลาออกในสายอาชีพการขายที่สูงถึง 35% จากที่องค์กรนั้นคาดหวังให้อัตราการลาออกนั้นอยู่ที่ 10% เท่านั้น (Taylor, 2566) สาเหตุหลักๆเกิดจากความเครียด ความกดดันที่ต้องพบเจอในแต่ละวัน และการไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ซึ่งทางผู้ประกอบการควรให้ความสนใจในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้าทำงาน รักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และ ศึกษปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความต้องการในที่นี้อ้างอิงจากทฤษฎี Maslow ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน จากการศึกษารายงานของ Irfan Helmy และ Gunarso Wiwoho (2020) พบว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคง และการได้รับการยกย่องชมเชยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขายและเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น และการวิจัยของเกสรดา บุญครอบ และภัทรนนทสุรชาติ (2565) พบว่าในส่วนของปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของทางอุตสาหกรรมจึงสมควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่ละเอียดและเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกเป็นพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการศึกษาพบว่าพื้นที่นี้มีจำนวนสถานประกอบการด้านสุขภาพความงามมากเป็นอันดับหนึ่งซึ่งมากกว่า 500 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครโดยไม่ทราบจำนวนที่ประชากรที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้มีจำนวน 400 คนซึ่งเป็นพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามทางออนไลน์

การวิจัยนี้นำเสนอปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร และปัจจัยความต้องการของมนุษย์ซึ่งอ้างอิงจากทฤษฎีของ Maslow ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร หลังจากการวิจัยนี้ผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจเกี่ยวกับธุรกิจด้านสุขภาพความงามจะได้ทราบปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ทราบปัจจัยความต้องการมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร และสามารถนำผล

การศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปและเกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการด้านสุขภาพและความงามเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร

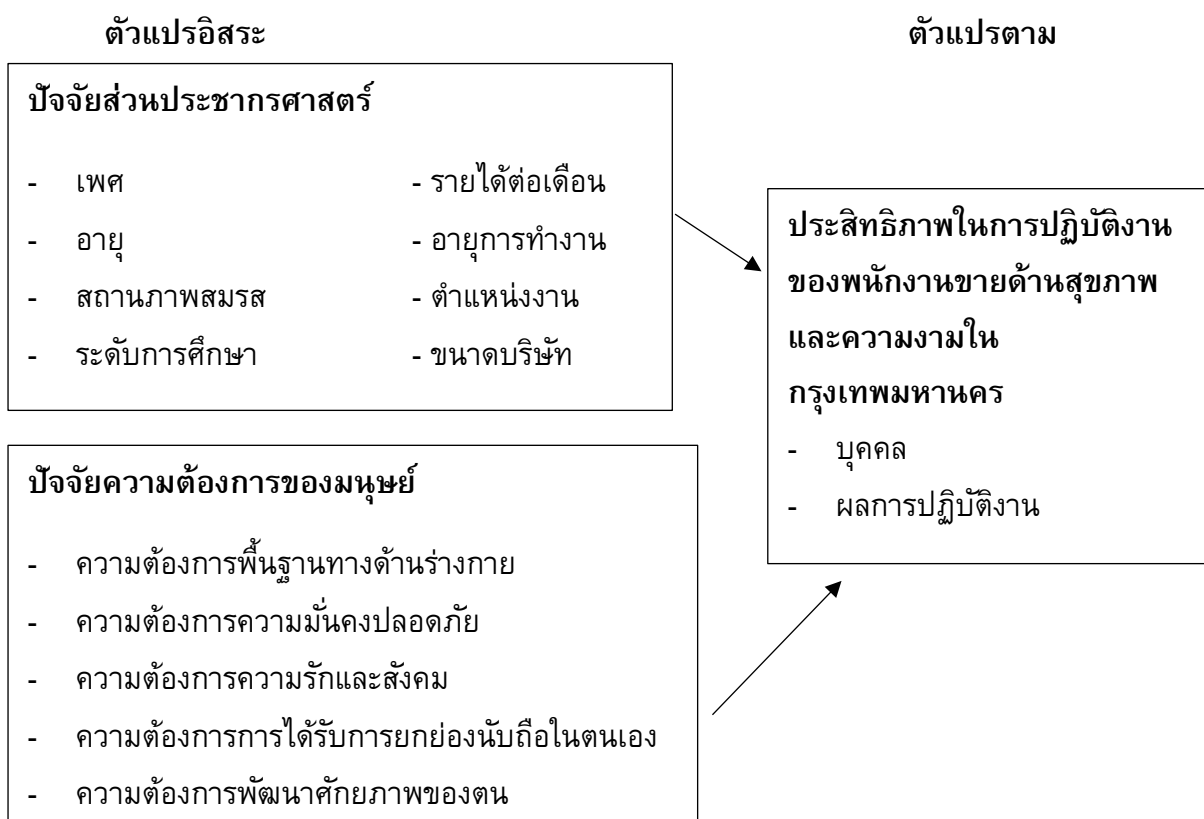
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในจังหวัดกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวกโดยใช้สูตรคำนวณของ Cochran (1977) ขนาดตัวอย่างที่น้อยที่สุดอยู่ที่ 385 คน เพื่อความแม่นยำมากขึ้นจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างไป 15 คนเพื่อให้ครบ 400 คน ด้านเนื้อหาเน้นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน

กรอบแนวคิดการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับของประชากรศาสตร์

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุคนธ์ ประสิทธิ์วิวัฒน์เสรี (n.d.) Demography เป็นคำที่มาจากภาษากรีก 2 คำดังนี้ Demos มีความหมายว่าประชากร และ Graphie ที่มีความหมายว่า การพรรณนาหรือบรรยาย ด้วยเหตุนี้ประชากรศาสตร์ (Demography) จึงเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเกี่ยวกับคนหรือประชากร

ประชากรศาสตร์คือการศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก นอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวในด้านพื้นที่ของประชากร ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ทางประชากรเช่น การตาย การเจริญพันธุ์ การย้ายถิ่น และรวมไปถึงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในจำนวนคน การกระจายตัวของคน และองค์ประกอบต่างๆ ของประชากร

ความหมายของความต้องการของมนุษย์

Rakchanok (2011) ได้รวบรวมข้อมูลและพูดถึงความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ไว้ว่า Needs หรือ ความต้องการหมายถึงความต้องการอันจำเป็น ไม่สามารถขาดไปได้ จากการศึกษาทำให้ทราบว่าทุกกริยาทำทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นรูปของพฤติกรรมนี้ก็เพราะแรงผลักดันจากความต้องการเป็นปัจจัยหลัก ความต้องการสามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่ได้มาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ หรือเรียกอีกอย่างว่าความต้องการทางชีววิทยา (Biological Needs) และยังมีทั้งความต้องการที่แสดงออกมาให้เห็นได้และความต้องการที่ซ่อนไว้ภายในใจ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

Abraham Maslow (1954) ได้ออกมาเผยแพร่ถึงทฤษฎี Maslow hierarchy of needs ซึ่งระบุว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นรูปแบบเดียวกัน ความต้องการนั้นถูกแบ่งเป็น 5 ชั้นในรูปแบบของพีระมิด หากความต้องการชั้นที่ 1 ยังไม่สมบูรณ์ก็ไม่สามารถขึ้นไปสู่ชั้นถัดไปได้ ยิ่งบุคคลสามารถขึ้นไปสู่ชั้นที่สูงมากเท่าไร ก็จะยิ่งทำให้เขามีความสุขมากขึ้น มีส่วนร่วมกับบริษัทมากยิ่งขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นอีกด้วย (Jerome, 2013) เมื่อเชื่อมโยงกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้ง 5 ชั้น ก็จะส่งผลให้ความร่วมมือและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทมีมากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นพื้นฐานปัจจัย 4 ที่มนุษย์ทุกคนพึงมีเช่นอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ซึ่งถ้าเป็นมุมมองของการทำงานก็คือการได้รับเงินเดือนเพื่อซื้อของที่จำเป็น จ่ายค่าน้ำ จ่ายค่าไฟ และจ่ายค่าเช่า พนักงานในกลุ่มนี้ไม่มีความผูกพันหรือส่วนร่วมกับบริษัทมากนัก มาทำงานเพื่อเงินเดือนและกลับบ้านตรงเวลา 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ในมุมมองของการทำงานคือความมั่นคงของอาชีพ และความมั่นคงของบริษัท พนักงานที่มาถึงขั้นนี้มีความยินยอมในการทำงานมากขึ้น แต่ก็จะมีการลาภักหรือลาป่วยค่อนข้างบ่อย และยังคงมองหาบริษัทอื่น ๆ เผื่อไว้เพราะรู้สึกว่ที่นี้ยังไม่ใช่ 3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) พนักงานชั้นชอบงาน และมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในบริษัท รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแต่ความรู้สึกเรื่องการเติบโตในสายงานต่ำ และหากได้ข้อเสนอที่ดีจากบริษัทอื่นก็มีแนวโน้มลาออกที่สูง 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) ความสำคัญของพนักงานต่อบริษัทนั้นมีมาก รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญค่อนข้างยุ่งแต่ไม่ค่อยมีความเครียดหรือกดดัน และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) ในขั้นที่สูงที่สุดนี้ พนักงานจะเป็นพนักงานดีเด่นที่มีความทะเยอทะยานอย่างมาก และทำงานเพิ่มเติมนอกจากเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขั้นสุดมากไปกว่านั้นยังคอยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานคนอื่นทำงานอย่างขยันขันแข็งมากขึ้นอีกด้วย

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคลหมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด เช่นการทำงานได้เร็ว และได้ผลลัพธ์ออกมาดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยใช้ต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Samuel C. Certo (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ 2) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันไม่ว่าจะตำแหน่งหรือหน้าที่ใดจะทำให้องค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากรในแต่ละสายงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ ค่านิยมความสามารถในการพัฒนาตน และการปรับตัวได้ไวให้เข้ากับองค์กร และ 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการออกแบบการบริหาร และผลิตภัณฑ์ อีกทั้งยังนำมาใช้ในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงข้อมูลภายใน และฐานลูกค้า หากมีครบก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีพื้นที่วิจัย คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานขายด้านสุขภาพความงามที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณของ Cochran (1977) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผลออกมาว่าขนาดตัวอย่างที่น้อยที่สุดอยู่ที่ 385 คน เพื่อความแม่นยำมากขึ้นจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างไป 15 คนเพื่อให้ครบ 400 คน ใช้วิธีการ

คัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของมนุษย์ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคล และผลปฏิบัติงาน ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาและการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 แบบสอบถามนี้ได้ถูกทำการทดลอง (Try out) จำนวน 40 ชุด และได้ผ่านการประเมินหาค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบ์ชอัลฟา (Cronbach's alpha) ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.727 ถึง 0.943 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เมื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน จะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครพบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 มีอายุระหว่าง 21–30 ปี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 สถานภาพสมรสโสด จำนวน 340 คน หรือร้อยละ 85 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 30 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1–3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.25 ในส่วนของตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานขายทั่วไปจำนวน 245 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61.25 และเป็นพนักงานขายที่ทำงานในบริษัทขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 100 คน) เป็นจำนวน 190 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความต้องการของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.875) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นให้พนักงาน เช่น ตู้กดน้ำ ยารักษาโรคส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.696) 2) ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่ามีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.755$) 3) ปัจจัยด้านความต้องการความรักและสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.67$) 4) ปัจจัยด้านความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าความรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ทำนทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.989$) 5) ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครเป็นลำดับ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.839$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.824$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าการมีบุคลิกยิ้มแย้ม เป็นมิตร และสุภาพเป็นลำดับ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.690$) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นลำดับ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.852$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดของสมมติฐานแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และขนาดบริษัท ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการตรวจสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า $R^2 = 0.610$ ซึ่งอธิบายได้ว่า ภาพรวมของปัจจัยปัจจัยความต้องการของมนุษย์ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสที่จะเป็นไปตามสมมติฐานร้อยละ 61.0 สามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.936 + 0.299(X_1) + 0.182(X_2) + 0.422(X_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครได้ผลสรุปดังนี้

จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และขนาดบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์บางส่วนของอรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ นอกจากนั้นยังพบว่ามีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของเกสรานุกุลครอบ และภัทรนนท์ สุรชาติ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรสุข พรซิซิชั่นไทย จำกัด พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน จากความไม่สอดคล้องของการศึกษาข้างต้นทั้งนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากโครงสร้างบริษัทและลักษณะงานที่ต่างกันในแต่ละบริษัท หากโครงสร้างของบริษัทนั้นมีความเท่าเทียม เป็นระบบแบบแผน มีเป้าหมายให้กับพนักงานอย่างชัดเจน มีการจัดคอร์สอบรมตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และมีฝ่ายบุคคลคอยดูแลและตรวจสอบพนักงานอยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ได้ไว พัฒนาศักยภาพได้ไว มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีโดยไม่ต้องคำนึงถึงอายุ การศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเกสรานุกุลครอบ และภัทรนนท์ สุรชาติ (2565) ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สำหรับบริษัทที่มีการคัดเลือกบุคลากรได้ดี ได้พนักงานที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นสูงในการทำงาน และมีระบบการประเมินที่เป็นธรรม มีการให้คำแนะนำอย่างมีเหตุผล และคอยให้คำชมเชยก็สามารถทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามมาตรฐานหรือตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ต้องคำนึงถึงรายได้ต่อเดือน หรือสถานภาพสมรส

จากการศึกษาปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของกานต์พิชชา บุญมีชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล อรุณี ยศบุตร และกุลชญา แว่นแก้ว (2566) ผู้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ซึ่งพบด้านความมั่นคงในงานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สามารถทำงานอยู่ได้งาน และมีค่าตอบแทนที่แน่นอน จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และรวมไปถึงความรู้สึกพอใจในความมั่นคงของบริษัทก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี คุณภาพของงานออกมาดี และสร้างค่าใช้จ่ายในงานน้อย ทั้งนี้ยังเกิดความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของ Simona Catalina Stefan, Stefan Catalina Popa, and Catalina Florentina Albu (2020) ซึ่งพบว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านสุขภาพดีขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานเท่านั้น จากความสอดคล้องของการศึกษาข้างต้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนั้นคือการได้รายได้ที่มากขึ้น และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมไปถึงการอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคง ก็จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการเช่น คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ และมีเงินเก็บ มากกว่านั้นความมั่นคงขององค์กร ยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถทำงานที่นี้ได้อีกไปเรื่อยๆ ลดความกังวลใจในความไม่แน่นอน และมีสมาธิในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของนพมาศ ยามกระโทก ทองฟู ศิริวงศ์ สมพล ทุงหว่า และ ลักษมี ทุงหว่า (2565) ผู้วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับก็จะทำให้มีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เช่น คุณภาพการทำงานดี สามารถทำงานออกมาในปริมาณที่มากขึ้น การใช้เวลาต่องานลดลง และการใช้ค่าใช้จ่ายน้อยลง และยังสอดคล้องกับวิจัยของ Valerie Good Douglas E. Hughes Ahmet H. Kirca และ Sean McGrat (2022) ที่พบว่าทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อพนักงานทำตามเป้าหมายได้สำเร็จจะยิ่งเสริมสร้างให้พนักงานขายมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น จากความสอดคล้องของการศึกษาข้างต้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการได้รับการยอมรับในสังคม

ไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน การได้รับการชื่นชมหรือการยอมรับนั้นทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงทำให้คุณภาพการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และใช้เวลาน้อยลงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่าความต้องการได้รับการยอมรับเป็น 1 ใน 3 แรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่น คุณภาพงานดีขึ้น ใช้ค่าใช้จ่ายน้อยลง และใช้เวลาน้อยลง

3. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานชายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Simona Catalina Stefan, Stefan Catalina Popa, and Catalina Florentina Albu (2020) ซึ่งพบว่าทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เป็นรากฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านสุขภาพ เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนอง โดยเฉพาะในส่วนของความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานในดีมากยิ่งขึ้น มากไปกว่านั้นวิจัยของ Valerie Good Douglas E. Hughes Ahmet H. Kirca และ Sean McGrat (2022) ยังพบว่าการสนองความต้องการของพนักงานชายในด้านต่าง ๆ เช่น ทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความสามารถ มีความมั่นใจในตนเอง สามารถคิดและทำงานได้อย่างอิสระนั้นเป็นแรงจูงใจที่ดีและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับพนักงานชายได้ดีมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mmakwe Kido Anthonia and Ojiabo Ukoha (2018) ที่พบว่าการเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานภายในองค์กร เช่นการเพิ่มความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงาน นั้นยังส่งเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของพนักงานในการทำงาน ทำให้บุคคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นดีขึ้นอีกด้วย จากความสอดคล้องของการศึกษาข้างต้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านการพัฒนาศักยภาพก็แปลว่าได้ขึ้นมาถึงบนสุดของพีระมิตตามทฤษฎีของ Maslow แล้ว การมาถึงจุดนี้ได้หมายความว่าพนักงานจะต้องมีความรักต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สูงมาก นอกจากนั้นยังได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย ด้วยเหตุนี้ เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และต้องการจะอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ซึ่งทำให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานชายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจในการประกอบธุรกิจด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสนใจในการคัดเลือกพนักงานชายที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กร องค์กรควรพิจารณาจากหลายๆ องค์กรประกอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และ ขนาดบริษัทของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในขณะนี้ เมื่อผู้ประกอบการต้องการรับสมัครพนักงานชาย สามารถเริ่มต้นการคัดเลือกพนักงานจากตำแหน่งที่ต้องการเปิดรับสมัคร และดูโครงสร้างและขนาดองค์กรว่าเหมาะสมกับพนักงานลักษณะไหน และสามารถให้เงินเดือนกับพนักงานได้เท่าไร หากต้องการพนักงานมีความสามารถ รับผิดชอบได้ดี ควรเลือกพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน จบการศึกษาที่ดี เคยผ่านการทำงานหรือทำงานอยู่กับบริษัทขนาดใหญ่มาก่อน และทางองค์กรควรให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่าจะได้ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจในการประกอบธุรกิจด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสนใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานชายในด้านของความมั่นคง เช่น เงินเดือน การขึ้นตำแหน่ง ผลตอบแทน มากไปกว่านั้นคือการคำนึงถึงความต้องการของพนักงานชายด้านการยกย่องนับถือในตนเอง เช่น การได้รับการยอมรับและการได้รับคำชมเชยทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และสุดท้ายคือการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของพนักงานชาย เช่น อิสระในการตัดสินใจ การเป็นแรงบันดาลใจของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และความสมดุลในชีวิตที่ยังมีเวลาว่างจากงานไปทำกิจกรรมอื่นที่ชอบได้อย่างการเล่นกีฬา หรือการเล่นดนตรี หากสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้กับพนักงานได้ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

3. ผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจในการประกอบธุรกิจด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร สามารถนำวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานชายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครทั้งในส่วนของบุคคล และการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานชายเป็นอาชีพที่ต้องพบปะกับลูกค้าโดยตรง และเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ของบริษัททำให้ควรมีบุคลิกภาพและมารยาทที่ดี มากไปกว่านั้นยังควรเสริมสร้างการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้มาตรฐาน อยู่เสมอ โดยการตั้งเป้าหมายการทำงานให้กับพนักงาน มอบรางวัล จัดคอร์สอบรมเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน และการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกครึ่งปีหรือตามเกณฑ์ขององค์กร พร้อมกับให้คำแนะนำที่ดีและมีเหตุผลเพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงตัวและทำผลงานออกมาให้ดียิ่งขึ้น มากไปกว่านั้นยังเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจในการประกอบธุรกิจด้านสุขภาพและความงามให้ทราบและวางแผนศึกษาต่อไปในส่วนของตลาดและโอกาสในการทำธุรกิจ คู่แข่งทางการตลาด การคัดเลือกบุคคลากรที่เหมาะสม การรักษาบุคคลากร และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาย เนื่องจากแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน พนักงานเองก็มีความแตกต่างกันเช่นกัน ดังนั้นทางผู้ประกอบการควรศึกษาโครงสร้างภายในองค์กรเพิ่มเติมด้วยการอบรม การให้ผลตอบแทน หรือ

การให้คำแนะนำลักษณะไหนเหมาะสมกับพนักงานขายภายในองค์กรมากที่สุดและนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรที่ขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้กว้างขึ้น เป็นประชากรนอกกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดที่มีชื่อเสียงด้านสุขภาพความงาม เช่น จังหวัดภูเก็ต เพื่อจะได้เข้าใจความต้องการของพนักงานมากขึ้น และทางผู้ประกอบการสามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการวางแผนโครงสร้างบริษัท การจัดหาคน การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต

2. ควรศึกษาปัจจัยความต้องการของมนุษย์ให้ละเอียดมากขึ้น เพื่อดูว่าความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความรักและสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ เพื่อนำมายืนยันกับผลของงานวิจัยนี้ เนื่องจากตามหลักทฤษฎีของ Maslow นั้น ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ควรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้าน

3. ควรเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขหรือสภาวะของพนักงานงานในวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากจากการศึกษาในครั้งนี้และวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พบว่าทั้งความต้องการ และสภาวะของพนักงานนั้นมีความเชื่อมโยงกัน และอาจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- กานต์พิชชา บุญมี, ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล, อรุณี ยศบุตร, และกุลชญา แวนแก้ว. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารวิทยาการจัดการ วลัยอลงกรณ์ปริทัศน์ [ออนไลน์]. 4, no.2:76-91. จาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/MSVAR/article/view/269672/179732>
- เกสรดา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาติ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชอุย พรیشิสชั่นไทย จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ [ออนไลน์]. 24, no.2:51-62. จาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/download/260965/174840>
- จิรศักดิ์ ชาพรมมา. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล พุงหว่า, และ ลักษณะมี พุงหว่า. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. Journal of Modern Learning Development [ออนไลน์]. 7, no.9:341-356. จาก: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/257391>
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุคนธ์ ประสิทธิ์วิวัฒน์เสรี. (n.d.). ลักษณะทั่วไปของประชากรศาสตร์ (The nature of demography). ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Retrived 8 January 2024, from http://www.sukon.cmustat.com/STAT208343/chap1_343.pdf
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ. (2553). ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์. วารสารทันตภิบาล [ออนไลน์]. 21, 1:34-43. from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TDNJ/article/view/27620/23713>
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Good, V., Huges D. E., Kirca A. H., & McGrat, S. (2022). *A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance*. Journal of the Academy of Marketing Science [Online]. 50, no.3:586-614. from: https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2022/11/2022_GoodHughesEtAl_Salesperson.pdf

Helmy, I., & Wiwoho, G. (2020). The link between individual factors and salesperson performance in microfinance institutions. Management Science Letters [Online]. 10, no.14:3387-3394. from: http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_176.pdf

Makwe, K. A., & Ukoha, O. (2018). *WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN NIGERIAN BANKS, PORT HARCOURT*. International Journal of Advanced Academic Research [Online]. 4, no.1:107-119. from: <https://www.ijaar.org/articles/Volume4-Number1/Social-Management-Sciences/ijaar-sms-v4n1-jan18-p14.pdf>

Rakchanok. (2011). *ความต้องการของมนุษย์*. Wordpress. Retrieved 8 January 2024, from <https://romravin.wordpress.com/2011/05/22/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C-human-needs/>

Samuel C. Certo. (2000). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics & the Global Environment*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.

Stefan, S. C., Albu, C. F., & Popa, S. C. (2020). *Implications of Maslow's hierarchy of needs theory on healthcare employee's performance*. Transylvanian Review of Administrative Sciences [Online]. 124-143. 10.24193/tras.59E.7.

Taylor, K. (2023). *Should Sales Teams Expect Higher Churn in 2023?*. Retrieved 26 October 2023, from <https://blog.hubspot.com/sales/are-people-leaving-sales>