แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด

Motivations Affecting the Performance Effectiveness of employees Case Study of Employees Working in the Ajanta Packaging (Thailand) Ltd.

ชีวรัตน์ นาลาด[1] จรีพร ศรีทอง[2]

Chewarat Narat[3] Chareeporn Srithong[4]

Management field Master of Business Administration Program for Yong Executives

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทแลนด์) จำกัด มีวัถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในกา ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัทอจานต้าแพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 502 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ สุ่มตัวอย่างตามสะดวก(Convenience Sampling) จำนวน 250 ชุด เครื่องมือที่ในใช้ในการศึกษาเป็แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน- ปัจจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบกลับแบบสอบถามที่มีคาตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ กลับคืนมาจานวนทั้งสิ้น 250ชุด เท่ากับร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) การทดสอบหาความแตกต่างค่า T-test ,F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD สถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

---

[1]นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research on motivation and effectiveness in employee performance Achanta Packaging (Thailand) Company Limited has the objective 1. To study the level of motivation in the work performance of the employees in the case study. Ajanta Packaging (Thailand) Co., Ltd. 2. To study the factors that have a relationship with the work effectiveness of the employees of Ajanta Packaging (Thailand) Company. The sample population is employees of Ajanta Packaging (Thailand) Company Limited. Janta Packaging (Thailand) Limited, 502 people, using the sample selection method. Convenience Sampling consisted of 250 sets. The instrument used in the study was a questionnaire. (Questionnaires) about factors affecting Efficiency in performing case studies Read Janta Packaging (Thailand) Co., Ltd. divided the questionnaire into 3 parts: Part 1 is a questionnaire about personal factors, and Part 2 is a questionnaire about work motivation. Sustaining factors - motivating factors, part 3, questionnaire about work effectiveness The researcher collected data from responses to questionnaires that had complete and complete answers. A total of 250 sets were returned, equal to 100.00 percent. Statistics used in data analysis included frequency (Frequency), percentage (Percentage), finding the average (Mean) and standard deviation (Stand Deviation), testing for Differences in T-test, F-test or one-way analysis of variance (One-way ANOVA). Test pairwise differences using the LSD method. Statistics related to creating research tools. Including confidence analysis (Reliability) Factor Analysis (Factor Analysis) Regression Analysis (Regression)

---

[3] Student, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

[4] Independent research advisors Master of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทเกี่ยวการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ซึ่งในปัจจุบันผลิตภัณฑ์หรือสินค้าต่างๆจะต้องมีสติกเกอร์หรือป้ายชื่อเพื่อบงบอกชื่อและวัถุดิบในผลิตณฑ์นั้นๆในทั่วโลกเราจะเห็นได้ในชีวิตประจำวันในทุกที่จึงเป็นได้ว่าด้านธุรกิจบริษัทนี้เติมโตได้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งนี้ จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำเอาผลการศึกษาที่ได้รับมาวิเคราะห์และหาวิธีการที่เหมาะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด และนำไปสู้การพัฒนาประสิทธิผลการผลิตสินค้าของบริษัทบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ต่อไปเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายบริษัท

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด

2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนแรงจูงใจในการปฏิบัติบัติงาน

1.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

1.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและยกย่อง ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 พนักงานบริษัท Ajanta Packaging (Thailand) Ltd. จำนวน 502 คน ข้อมูลจากแผนกฝ่ายบุคคล ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2566

3.ขอบเขตด้านเวลา

3.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 – สิงหาคม พ.ศ.2566

4.ขอบเขตด้านพื้นที่

4.1 พนักงานบริษัท Ajanta Packaging (Thailand) Ltd. ที่อยู่ 7/374 หมู่ที่ 6 ตำบลมาบยางพร อำเภอปลวกแดง จ.ระยอง 21140

แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน เป็นต้น ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จ สามารถทำผลประกอบการ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้นั้น ส่วนหนึ่งของความสาเร็จดังกล่าวก็มาจากการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การมีความสำคัญอย่างมาก โดยเป็นสิ่งที่ชักนำทำให้พนักงานในองค์การมีการทำงานที่ดีมากขึ้น ดังนั้น สามารถแบ่งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตามเนื้อหาได้ดังนี้ 1.คำนิยามและความหมายของแรงจูงใจ 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 คำนิยามและความหมายของแรงจูงใจ โลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคคลนั้นเกิดความมานะ ความพยายาม ที่จะสนองตอบต่อความต้องการบางประการให้บรรลุผลสาเร็จได้ตามที่คาดหวัง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 79) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงกระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และ องค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท อันได้แก่

2.3.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.3.2 ค่าตอบแทน (Salary and Welfare)

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations

2.3.4 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Conditions)

2.3.6 ความมั่นคงในงาน (Job security)

2.3.7 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

2.3.8 ลักษณะงาน (Work Content

2.3.9 ความสาเร็จในงาน (Achievement)

2.3.10 การได้รับการยอมรับ หรือ การได้รับการยอมรับยกย่อง ในผลงาน(Recognition for Achievement)

2.3.11 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

2.3.12ความก้าวหน้า (Advancement) คือ

2.3.13ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรม ส่องหล้า กรุงเทพมหานคร

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสานักงานเขตสานักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ข้าราชการสานักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

วัชระ แย้มชู (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองแสนสุข

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด โดยดำเนินงานตามขนั้ ตอนต่อไปนี้

1.ประชากร คือ พนักงานประจำ บริษัท Ajanta Packaging (Thailand) Ltd จำนวน 502 คน (ข้อมูลจากบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ณ เดือน มิถุนายน 2566 - สิงหาคม 2566

2.กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทาวิจัยครั้งนี้กาหนดตามหลักสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 ;125) ค่าสัมประสิทธิ์ความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ค่าความเชื่อมั่น 95 ทำการแจกแบบสอบถามเพิ่มอีก 27 ตัวอย่าง รวมเป็น 250 ตัวอย่าง

3.เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น3ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย

1) เพศ

2) อายุ

3) สถานภาพ

4) ระดับการศึกษา

5) อายุงาน ตำแหน่งงาน

6) รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

3) ด้านการบังคับบัญชา

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) ด้านความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านลักษณะงาน

2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3) ด้านการได้รับการยอมรับและยกย่อง

4) ด้านความรับผิดชอบในงาน

5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

6) ด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1) ด้านคุณภาพงาน

2) ด้านปริมาณงาน

3) ด้านเวลาในการทำงาน

4.วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

โดยการแจกแจงความถี่ เกณฑ์คะแนนที่พิจารณาระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เห็นด้วยระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เห็นด้วยระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน Ajanta Packaging (Thailand) Ltd.โดยศึกษาเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มอย่างการแจกแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด

2.เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบและเติมคำมาวิเคราะห์แล้วนำเสนอใรูปแบบตารางและความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)4) การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด สถิติในการวิเคราะห์ คือค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) 5) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานบริษัทAjanta Packaging (Thailand) ได้แสดงความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์ข้อความและแจกแจงความถี่และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนของเพศชายมากที่สุด ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด มีสถสนภาพสมรส มากที่สุด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด อายุงานไม่เกิน 4 ปี มากที่สุด ตำแหน่งงานมีพนักงานระดับปฏิบัติงาน มากที่สุด รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กรณีศึกษาบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านคุณภาพงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติติงานของพนักงานบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) ด้านปริมาณงานและด้านเวลาในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติติงานของพนักงานบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจยเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทย แลนด์) จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) “แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข” พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ 0.05

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วัชระ แย้มชู (2563) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สานักงานใหญ่” พบว่า พนักงานที่ รายได้แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอจานต้า แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสานักงานเขตสานักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ข้าราชการสานักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 113 คน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาต่อไป

1) ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2) การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางแลหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรม ส่องหล้า กรุงเทพมหานคร

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5903010626_8175_7248.pdf

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5606035128_7093_5000.pdf

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสานักงานเขตสานักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ข้าราชการสานักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/10/MPA-2018-IS-The-Factors-Affecting-Working-Efficiency-of-Public-Servants.pdf

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

https://e-thesis.mcu.ac.th/storage/vnNw3xhBChbwvSY5aioD3Qx0eo84AVbjQtmg2jyz.pdf

วัชระ แย้มชู (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมือแสนสุข

https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154011.pdf