

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด

The motivation that affects the effectiveness of performance of employees at

Union and Oji Interpack Company Limited

ไวชญานีก์ แซ่ตั้ง¹

E-mail: warjung_new@hotmail.com

นัทธ์หทัย อีออนอก²

E-mail: nuthatai_aoy@yahoo.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด และ (3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ (3) แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the motivation of employees, (2) study the effectiveness of performance, and (3) study the motivation affecting the effectiveness of performance of employees. The sample group was consisted of 220 samples. An instrument used in the study was a questionnaire, with its reliability of 0.81. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard

deviation, and the statistical procedure used for analyzing data was Multiple Regression Analysis. The findings revealed that (1) the motivation showed the mean overall at a high level, (2) The effectiveness of performance showed the mean overall at a high level, and (3) the motivation had affected the effectiveness of performance of employees at Union and Oji Interpack Company Limited, with statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Effectiveness of performance

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจในยุคสมัยที่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะสามารถรับมือกับสถานะการแข่งขันในรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร และความพร้อมของทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญสำหรับองค์กร การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ข้อเท็จจริงที่รับรู้กันก็คือ บุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม แต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้นำให้แทบทุกองค์กร ต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อยในการเสริมสร้างให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริวรรณศิริเดชาพันธ์, 2557) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขันในแต่ละองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรก็จะมีพิจารณาในส่วนของการสร้างการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ การสร้างรากฐานขององค์กรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงในส่วนของการกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กรและปรับให้สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นในระดับที่คู่แข่งตามไม่ทัน ถึงแม้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มองไม่เห็นและไม่สามารถระบุผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลานั้นเร็ว จำเป็นต้องใช้เวลาพิสูจน์ชีวิตประสิทธิผลจากการพัฒนาในอนาคตก็ตาม การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมสร้างองค์กรให้พัฒนาร่วมกับผู้บริหาร (มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560) ทั้งนี้บริษัทยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำด้านกระดาษ สำหรับอุตสาหกรรมหนักชั้นแนวหน้าของประเทศญี่ปุ่น ได้เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายในอนาคต คือ การขยายธุรกิจไปยังประเทศในอาเซียน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า การทำธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นต้นทุนแฝงชนิดหนึ่ง ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องทราบว่าแรงจูงใจใดที่เหมาะสมแก่สภาพองค์กรมากที่สุด ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ผลการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิผลด้าน

การปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล และด้านความเครียด (Moorhead and Griffin, 2001) จึงทำให้ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ หรือผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาทรรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วปลั้งการทำงานก็จะตามมา (Herzberg, 1952) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบของแรงจูงใจที่เหมาะสมที่สุดในการที่จะทำให้พนักงานของบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ทำงานได้อย่างก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด แก่องค์กรเพิ่มขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด จำนวน 470 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2562)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจของ Herzberg (1952 อ้างใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ค่าจ้างและผลตอบแทน และความมั่นคงในงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Moorhead and Griffin (2001 อ้างใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) ได้แก่ ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคลด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล และด้านความเครียด
3. ขอบเขตด้านเวลาโดยผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 7 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด
2. ขั้นตอนการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ซึ่งทราบขนาดประชากรอย่างแน่นอน และคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

217 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่า ความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.86 โดยที่แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด โดยใน ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึง กันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 7 เดือน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึง รองผู้อำนวยการฝ่าย การบริหาร บริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำวิจัย และเก็บรวบรวม ข้อมูลวิจัย

3.2 เมื่อบริษัท ยูเนียน แอนด์ โอจิ อินเทอร์เน็ต จำกัด อนุญาตให้สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนตามจำนวน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบใน แบบสอบถาม

3.4 นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ส่วนที่ 1-3 โดยในส่วนที่ 2-3 มีเกณฑ์ในการ พิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert Scale ได้แก่

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 อายุ ระหว่าง 41 ปี ขึ้นไป ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 สถานภาพ คือ โสด จำนวน 111 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.45 การศึกษาระดับสูงสุดอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมปลายหรือ ปวช. จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 66.82 ประเภทของพนักงานเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 อายุการทำงานอยู่ ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91

2. แรงจูงใจของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจของพนักงาน จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา คือ ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางนี้

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.671	0.306	-	5.459*	0.000
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.150	0.062	0.148	2.414*	0.017
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.018	0.057	0.019	0.313	0.754
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.226	0.054	0.279	4.183*	0.000
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.021	0.037	0.037	0.562	0.575
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.017	0.045	0.026	0.386	0.700
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	-0.127	0.045	-0.203	-2.826*	0.005
ด้านความมั่นคงในงาน	0.227	0.054	0.324	4.214*	0.000

$R = 0.344$, $R^2 = 0.119$, $Adj. R^2 = 0.114$, $F = 29.311$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1979 อ้างใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมานันท์ สกุลดี (2561) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวมปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมากประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด จากการศึกษ พบว่า พนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Moorhead and Griffin (2001 อ้างใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 โดยแต่ละด้านในแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ทัศนคติของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด ต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg (1979 อ้างใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิทร์พร สุวรรณรัตน์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ

ประสิทธิผลการทำงานในองค์กรโดยรวมและรายด้าน เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะใช้แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้มีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ด้านแรงจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพน้อยที่สุด ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงผลักดัน และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานมองเห็นช่องทางในความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เทคนิคในการปฏิบัติงาน รวมถึงการถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์จากผู้ที่ประสบความสำเร็จจนก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความ อยากก้าวหน้าในอาชีพ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์กรสาขาสมุทรสาครเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษารองการสาขาและบริษัทในเครืออื่น ๆ ด้วยเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลของสาขาและบริษัทในเครือ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใดซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรสาขาและบริษัทในเครือต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงาน ที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลฤดี ทับพรม และ เสนีย์ พวงยาณี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ .การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- สุมานันท์ สุกุลดี และ ชิมโนโสณ. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหา. บัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1979). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley. ISBN 0471373893.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2001). *Organizational behavior*. (4th ed.). Boston : Houghton Mifflin.