

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน
บริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี¹

The motivation that affect work efficiency of production staff in
Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi.

ปณยา พูลสวัสดิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี(2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี (4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี(5) เพื่อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี

ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-Test สถิติ ANOVA การวิเคราะห์ทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่า r โดยรวมเท่ากับ 0.570 และมี ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูนมีด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the working motivation of production staffs in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi Province (2) to study motivating factors such as job characteristics, esteem, the success of the job and career advancement of staffs which has affect the performance of staffs in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi (3) to study and compare between staff personal factors and performance of the production staff in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi (4) to find the relationship between work motivation with the performance of the production staff in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi (5) to find work motivation that influence the performance of the production staff in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi.

Collecting data from the sample group was production staff in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi, amount 283 people by using questionnaires as a research tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA statistic, correlation analysis, and multiple regression analysis with implications by the statistically significant at level 0.05

The hypothesis test results showed that (1) personal factors were gender, age, education level, monthly income and the working age of the production staffs in Berli Dynaplast Co., Ltd., Lopburi which different has a level of efficiency in performance not different by the statistically significant at a level of 0.05 (2) the working motivation factor of production staff of Berli Dynaplast Company Limited, Lopburi have a relationship with operational efficiency. The overall r value was 0.570 and the Sig. value was 0.000 by the statistically significant at level 0.01 and (3) the motivation factor in the performance of production staff of Berli Dynaplast Company Limited, Lopburi influence on operational efficiency including motivating factors and supporting factors from the hypothesis testing, it was found that motivating factors have aspects that influence operational efficiency by the statistical significance at the 0.05 level was respectfulness and supporting factors have aspects that influence operational efficiency by the statistical significance at the 0.05 level was the responsibility, salary and compensation.

Keywords: Working motivation, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันบริษัทเบอร์ลีได้นำพลาสติก เป็น ผู้ผลิตขวดพลาสติกคุณภาพพรีเมียมและปิดฝาโดยใช้ วัสดุดีบและกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดย มีโรงงานผลิตในจังหวัดลพบุรี ความสำเร็จที่ผ่านมาจำนวนมากของ บริษัท สามารถเกิด จากกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นหลักซึ่งไม่เพียง แต่เน้นหลักการทางการค้าอย่างเคร่งครัด ในด้านคุณภาพเทคโนโลยีและความเสมอภาคของตราสินค้าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณค่า ของความไว้วางใจการบริการความพึงพอใจของลูกค้าตามกาลเวลา เคารพซึ่งกันและกัน ในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนา เจริญเติบโตขึ้น อย่างรวดเร็วในด้านในด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ซึ่ง ถูกขับเคลื่อนโดยทางภาคเอกชนเป็นหลัก โดยเน้นการส่งออกและการใช้แรงงานมากขึ้น ทำให้ทุกภาคส่วนมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ในด้านส่วนของเอกชน และ อุตสาหกรรมมีการปรับตัวโดยหัน มามุ่งเน้น ที่นวัตกรรมและผลิตภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศให้มาลงทุนในประเทศได้ อย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศไทยได้ ช่วยเพิ่มการจ้างงานให้ ประชากร ภายในประเทศทำให้ประชาชนมีรายได้มีชีวิตที่ดีขึ้นและยังช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ภายในประเทศทำให้ภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรขององค์กร บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีสำคัญคือ ทรัพยากรบุคคลของการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ปฏิบัติงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่ม ปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผล ของงาน จะทำให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งไม่ใช่ เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะปฏิบัติงานตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี จะสามารถดำเนินการต่อไปได้นั้นผลการดำเนินงานต้องมีคะแนนประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผู้บริหาร เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานที่มีผลสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการกำกับดูแล อย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ยังขาดหรือเป็นจุดอ่อน เพื่อให้บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี สามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการทุกด้านให้ได้มาตรฐานต่อไป โดยประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่เนื่องจากภาวะดังกล่าวเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงาน ขาดขวัญและ กำลังใจในการทำงาน บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

คำถามในการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรีมีแรงจูงใจในระดับใด

2. การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรีมี
ประสิทธิภาพในระดับใด

3. ปัจจัยของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มี
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

4. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์หรือไม่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตใน
บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

5. ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตใน
บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด
จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจได้แก่ลักษณะงานการยกย่องนับถือความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าใน
อาชีพของพนักงานที่มีผลต่อการการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

5. เพื่อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิ ภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

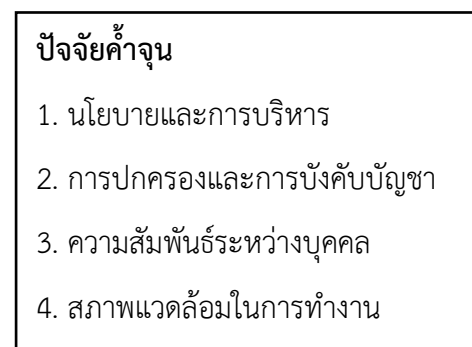
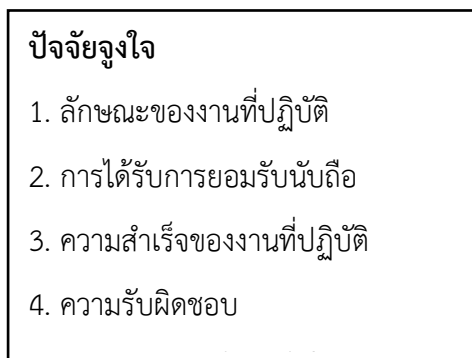
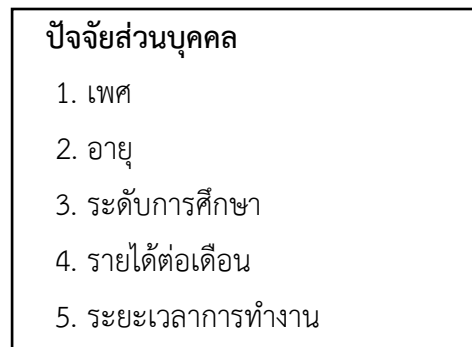
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย
เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

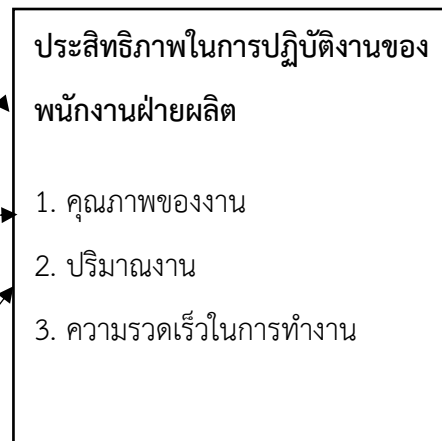
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในบริษัท เบอร์ลีไดนาฟลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 790 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท เบอร์ลีไดนาฟลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ณ เดือน กันยายน 2563)ผู้ ซึ่งการกำหนดขนาดของตัวอย่างวิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane จำนวน 283 คน

2. ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์และหาข้อมูลทางสถิติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน โดยค่าแต่ละระดับมี 1-5

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดเรื่องแรงจูงใจ บทความทางวิชาการรายงานการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ได้มีการตรวจสอบแบบสอบถามโดยมีความตรงสอดคล้องกับกรอบแนวคิด

2. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตาม

ข้อเสนอแนะ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยรวบรวมข้อมูลในเชิงแนวความคิดหลักการ และทฤษฎี ตลอดจนกรณีศึกษา และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสาร บทความวิชาการในวารสาร เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิด ตัวแปร ประเด็น และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. การศึกษาวิจัยภาคสนาม (survey research) โดยการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงจนสมบูรณ์แล้ว ส่งไปให้พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการกรอกแบบสอบถามอย่างชัดเจน ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ทั้ง 3 ส่วน นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์

5. แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลี่ได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี มาวิเคราะห์และประมวลผล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (statistical software) แล้วจึงนำผลที่ประมวลได้มาวิเคราะห์เขียนรายงาน และนำเสนอเป็นงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) สถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลี่ได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นซึ่งเป็นตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระจำแนก ตัวแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถานภาพ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์

5. ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลี่ได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยในลักษณะสรุปภาพรวมและรายด้านที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และสรุปผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลี่ได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	.619	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	.588	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.577	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	.562	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน	3.80	.767	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.99	.667	มาก
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.90	.625	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	.686	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	.720	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.82	.750	มาก
รวม	3.94	.478	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .478 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .619 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .562 ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .667 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .720 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .588 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .577 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .686 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .625 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .750 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .767

1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านคุณภาพของงาน	3.93	.623	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.00	.582	มาก
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.92	.607	มาก
รวม	3.95	.518	มาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .623 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับประสิทธิภาพมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .582 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .623 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .607

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สรุปได้ว่า

พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุป ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ผลการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ที่ร้อยละ 68.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50.3 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 45.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีความสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 39.1 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 31.9 มีความสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 24.9 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 33.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 35.6 มีความสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 20.8 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 57.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีความสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 53.6 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 37.9 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน

คุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 43.4 มีความสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30.7 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 56.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีความสัมพันธ์กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.1 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 5.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีความสัมพันธ์ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 3.91 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 55.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.8 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 58.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีความสัมพันธ์กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 37.8 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 63.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และด้านความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 40.5 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอรัลไคน์พลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 68.0 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหาร แต่ผลโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี

โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพล ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- $R^2 = .570$ ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร (ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน) มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) คิดเป็นร้อยละ 56.1

- $F = 36.035$, Sig. of $F = .000$ ค่าสถิติ F ค่า P -Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยังมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญ อย่างน้อยต้องมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้

- ความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

ด้านความสำเร็จในการทำงาน Sig = .063 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = .101) คิดเป็นร้อยละ 10.1

ด้านการยอมรับนับถือ Sig = .003 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.163) คิดเป็นร้อยละ 16.3

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Sig = .939 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.004) คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านความรับผิดชอบ Sig = .000 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = .316) คิดเป็นร้อยละ 31.6

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน Sig = .887 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.007) คิดเป็นร้อยละ 7.0

ด้านนโยบายและการบริหาร Sig = .008 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = .164) คิดเป็นร้อยละ 16.4

ด้านการปกครองบังคับบัญชา Sig = .803 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.016) คิดเป็นร้อยละ 1.6

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Sig = .122 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.100) คิดเป็นร้อยละ 10

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน Sig = .292 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = -.072) คิดเป็นร้อยละ 7.2

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน Sig = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Beta = .315) คิดเป็นร้อยละ 35.1

การมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีเพียง 3 ด้านที่มีอิทธิพล คือ ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีอิทธิพล คิดเป็นร้อยละ 31.5 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพล คิดเป็นร้อยละ 16.3 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตในบริษัท เบอร์ลีไดนาพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 283 คน ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 อายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส.จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 โดยมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.0 ผู้วิจัยจะอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรีที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ,(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ-t-test และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) พบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้านี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การ คลังสินค้านี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้าน เพศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องงานวิจัยของ งานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ,(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าเพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้านี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้านี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การ คลังสินค้านี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 .ปัจจัยแรงจูงใจมีในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์วิจัยของ (Pearson's Correlation) มาทดสอบเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรีพบว่าค่า r โดยรวมเท่ากับ 0.570 และมี ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ดังนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานหลักในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์,(2557)ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพ ในด้านผลการปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจมีในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอร์ลีได้นำพลาส จำกัด จังหวัดลพบุรี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจไม่มีด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 คือด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านคือด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่มากกว่าระดับทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านการยอมรับนับถือ ควรปฏิบัติงานให้มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานควรมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการตรวจ ควบคุมดูแลงานที่ได้รับมอบหมายอย่างใกล้ชิด

3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรให้จัดระบบสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งควรมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ทำ

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เบอรัลไต้หวันพลาสติก จำกัด จังหวัดลพบุรี เพื่อสามารถนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การด้านต่าง ๆ ต่อไป

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ควบคู่กับการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ.(2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. ค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- เบญจธรรม ดิสกุล.(2558). **แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์การ**. ค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด).(2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**.สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- นายประเสริฐ อุไร.(2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์.(2557).**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**.บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก.(2560).**ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรม ทหารราบที่ 7**. การ ค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- Vlad Vaiman. (2010). **Contingent workers : needs, personality characteristics, and Work motivation**. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Carolyn Stringer. (2011).**Motivation, pay satisfaction,and jobsatisfaction of front-line employers**. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>

Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>

ภาพจาก <https://www.berlidynaplast.com/Manufacturing.php#> เข้า เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2563.