

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง*

FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF THE EMPLOYEES OF THE PLASTIC PACKAGING INDUSTRY IN PLUAK DAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE

อภิชาติ หลิมรัตน์*, เจษฎา ผลสวัสดิ์, เชิดศักดิ์ รุ่งเรืองสาร

Apichat Limrat*, Jessada Phonsawat, Cherdasak Rungruangarn

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: tota.2520@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 2) เปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก จำนวน 397 ราย สุ่มคำนวณของทาร์โย มามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมระดับมาก ด้านกระบวนการภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมระดับมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม, บรรจุภัณฑ์พลาสติก

Abstract

This research article aims to: factors affecting work motivation of employees in plastic packaging factories located in Pluak Daeng District, Rayong Province. 1) Compare personal factors with work performance of employees in plastic packaging factories in the same area. 2) This is a quantitative research. The sample group consisted of 397 employees from plastic packaging factories, determined using Taro Yamane's formula. The research instrument used was a questionnaire. Statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing through multiple regression analysis. The research findings revealed that the factors affecting work motivation of employees could be categorized into two parts: General information: The majority were female, aged between 25-35 years, with 5-10 years of work experience, holding educational qualifications below a bachelor's degree, and working at operational staff levels. Factors affecting work motivation in various aspects included: Compensation and welfare: overall at a high level Internal processes: overall at a high level Work performance efficiency: overall at a high level The results from comparing personal factors with employee work performance showed that personal factors such as gender, age, education level, monthly income, and length of service differed significantly at the 0.05 level, thus the hypothesis was accepted. However, compensation, work relationships, and career advancement opportunities were found not to have statistically significant differences in their effects on employees' work performance.

Keywords: Factors Influencing Work Motivation, Industrial Factory Employees, Plastic Packaging

บทนำ

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกมีการแข่งขันสูง ความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากหลากหลายอุตสาหกรรม เช่น อาหาร เครื่องดื่ม และสินค้าอุปโภคบริโภค การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอยู่เสมอ องค์กรต่างๆต้องปรับเปลี่ยนการบริหาร การจัดการให้เป็นไปตามสถานการณ์ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการ ต่าง ๆ นั้น จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ดังนั้นทรัพยากรที่สำคัญจะประกอบด้วย มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และ วิธีการจัดการ (Management) งานในโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกมักเป็นงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ และมีลักษณะจำเจ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ การแข่งขันในอุตสาหกรรม ความต้องการในตลาดทำให้โรงงานต้องเพิ่ม

การผลิตและควบคุมต้นทุน ส่งผลให้พนักงานอาจเผชิญกับความกดดันในด้านปริมาณงานและคุณภาพสินค้า ปัจจัยภายในองค์กร ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่เพียงพอ ความสำคัญของปัญหาแรงจูงใจ ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่ขาดแรงจูงใจมักมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ และอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในกระบวนการผลิต ส่งผลเสียต่อคุณภาพของสินค้าและความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาพนักงานในองค์กร แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะอยู่หรือออกจากองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่าการจ้างงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ อัตราการลาออกอาจเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพิ่มสูงขึ้น การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวได้ดีกว่าคู่แข่งในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร แรงจูงใจของพนักงานเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน เพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการแก้ปัญหา และพร้อมที่จะสนับสนุนการเติบโตขององค์กร (ภักตร์ อินทราพรณ, 2566)

องค์กรจำเป็นต้องจัดบริการสวัสดิการให้แก่ พนักงานของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิต สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้กับ องค์กรและเมื่อบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิต มีสวัสดิภาพ เท่ากับเป็นการพัฒนาสังคมไปด้วย การบริหารจัดการสวัสดิการของหน่วยงานจะต้องไม่ขัดแย้งกับนโยบายของรัฐ และต้องเป็นบริการที่สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการของบุคคล ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาถึงหน่วยงาน ที่มองว่าได้รับความสำเร็จในเรื่องของการให้สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้ตามมา คือ การที่จะพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีกับพนักงานที่สมัครใจ และเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือการจูงใจนั่นเอง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะ ที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าพนักงานที่ถูก ปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจ ในการทำงานในท้ายที่สุด ก่อให้เกิดผลในทางลบ บุคคลก็จะท้อแท้ให้กับงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกจากงานก็ได้ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตน หรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึก ถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม เมื่อนำเอารางวัลที่ตนเองได้รับ เปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น ความรู้สึกดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ว่าตนเองได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งย่อมทำให้เกิด ความท้อแท้ ความพยายามน้อยลง บุคคลก็จะทำงานน้อยลง ส่วนบุคคลที่ได้รับผลตอบแทนมาก เกินจริง ก็จะทำให้เกิดการศึกษางาน แต่สำหรับบางคนแล้ว (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2560)

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ถือว่ามีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจในระดับโลก มีการคาดการณ์ปริมาณการผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์จะขยายตัว และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการส่งออกสินค้า อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์จึงต้องมีความพร้อมในเชิงรุกให้มากที่สุด เพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ของประเทศ แต่อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ของประเทศไทย ยังคงค่อนข้างเสียเปรียบในแง่ต้นทุนวัตถุดิบ



ค่าแรง และต้นทุนพลังงาน ถ้าการพัฒนาด้านนวัตกรรมในอุตสาหกรรมผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ ยังมีอยู่น้อยและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของประเทศภายใต้เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และไม่สามารถทำให้ประเทศไทยหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางได้เท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ การเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุดให้กับสินค้าไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สินค้าในกลุ่มอาหาร เกษตร เทคโนโลยีชีวภาพ สาธารณสุข สุขภาพ เวชภัณฑ์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการตลอดจนอุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) ซึ่งมีโอกาสในการเติบโตสูง หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบันยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิตปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร (ศิริพร ตาตะมิ, 2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก เนื่องจากแรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เหตุผลหลักที่จำเป็นต้องศึกษามีดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น ลดความผิดพลาดในกระบวนการผลิต และช่วยสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าให้แก่ลูกค้า 2) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน การขาดแรงจูงใจอาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในงาน และนำไปสู่การลาออก ซึ่งการสูญเสียพนักงานส่งผลให้ต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่สูงขึ้น การศึกษาเพื่อปรับปรุงแรงจูงใจจึงช่วยลดอัตราการลาออก

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมา จึงสนใจในการทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาองค์กรและปัจจัยในการประกอบการ ปัจจัยทางการตลาดเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริโภค เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกหรือโรงงานอุตสาหกรรมอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก และเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จากสถิติของสำนักงานสถิติจังหวัดระยองอำเภอปลวกแดง มีประชากร 39,579 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567) การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1967) ได้กำหนดใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง รวมทั้งสิ้น จำนวน 397 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 397 ชุด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ มีจำนวน 5 ข้อคำถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List), ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีลักษณะเป็นแบบปลายปิด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยอมรับและความสำเร็จด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2 ด้าน ด้านคุณภาพงาน การบริหารผลการ

เก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แล้วเก็บแบบสอบถามกลับเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทางวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง เป็นการใชสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของผู้ประกอบการบรรจุภัณฑ์พลาสติก เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00



ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 77.38 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีอายุงานที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ตอบ แบบสอบถามระหว่าง 5 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.52 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.24 และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.24 ส่วนข้อมูลด้านการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.76 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 30.24 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.00 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมาเป็นพนักงานระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 14.29 ได้รับเงินเดือน 10,000 - 19,999 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.81 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านกระบวนการภายใน และ 3) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงได้ดังตารางที่ 1 - 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับสูง หรืออยู่ในระดับพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกัน	6.28	1.76	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	6.38	1.78	มาก
3. บริษัทมีการยกย่องเชิดชูพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	6.41	1.75	มาก
4. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน	6.57	1.86	มาก
5. บริษัทมีการจ่ายโบนัสหรือผลประโยชน์อื่นๆที่ทำให้รู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6.73	1.87	มาก
รวมเฉลี่ย	6.65	1.78	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทมีการจ่ายโบนัสหรือผลประโยชน์อื่นๆที่ทำให้รู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 6.73$) สวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ($\bar{X} = 6.57$) บริษัทมีการยกย่องเชิดชูพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 6.41$) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ

และคําค่ากับความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้านวิธีการ ($\bar{X} = 6.38$) และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงหรืออยู่ในระดับพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกัน ($\bar{X} = 6.28$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านกระบวนการภายใน

ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานระดับ	5.71	2.09	มาก
2. บริษัทให้ความสำคัญด้านลักษณะงาน	6.33	1.94	มาก
3. บริษัทให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	6.19	1.93	มาก
4. บริษัทให้ความสำคัญด้านการยอมรับและความสำเร็จ	6.99	1.96	มาก
5. บริษัทให้ความสำคัญด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	6.33	1.78	มาก
รวมเฉลี่ย	6.31	1.94	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านกระบวนการภายใน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญด้านการยอมรับและความสำเร็จ ($\bar{X} = 6.99$) บริษัทให้ความสำคัญด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและบริษัทให้ความสำคัญด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 6.33$) บริษัทให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 6.19$) และบริษัทให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.71$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน			
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	.45	1.69	มาก
2. ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	6.02	1.76	มาก
3. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร	6.30	1.85	มาก
ด้านปริมาณงาน			
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับท่าน	6.19	0.97	มาก
5. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ	6.13	1.95	มาก
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมโดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม	6.41	1.94	มาก
รวมเฉลี่ย	6.25	1.69	มาก



จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.25$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านคุณภาพงานท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีคุณภาพได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 6.45$) ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X} = 6.33$) ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 6.02$) ด้านปริมาณงานท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิม ($\bar{X} = 6.41$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับท่าน ($\bar{X} = 6.19$) และท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 6.13$)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม การจ่ายโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ยกย่องเชิดชูพนักงาน การยอมรับและความสำเร็จ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีอายุงานที่ปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกลาส จำกัด โรงงานปทุมธานีวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จใน

หน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554) และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี โคเมฆรัตน์ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่อยู่ใน ระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านลักษณะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (ปราณี โคเมฆรัตน์, 2555) แตกต่างจากที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ปัจจัยด้าน กระบวนการภายใน ด้านความบริษัทให้ความสำคัญด้านการยอมรับและความสำเร็จ บริษัทให้ความสำคัญด้าน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและบริษัทให้ความสำคัญด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ฐาติรัตน์ สุขเสาร์ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชี บริษัทในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน (ฐาติรัตน์ สุขเสาร์, 2554) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกลาส จำกัด โรงงานปทุมธานี ในด้านปัจจัยค่าจูง ที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554)

2) ด้านกระบวนการภายใน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีระดับ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญด้านการยอมรับและ ความสำเร็จ บริษัทให้ความสำคัญด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและบริษัทให้ความสำคัญด้านลักษณะงาน บริษัทให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และบริษัทให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และ

3) ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คุณภาพของ งานรองลงมา คือ ปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญ์ณัฐ สุนันตา ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากโดยด้านที่มี ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานรองลงมาได้แก่เทคนิค ในการทำงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามลำดับ (กัญญ์ณัฐ สุนันตา, 2557) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร สิงห์ชัย ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอลำลูกกา ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสะอาด ด้านการทันเวลา ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน ด้านการรักษาวินัย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความคุ้มค่าของการ ใช้ทรัพยากร ด้านมนุษยสัมพันธ์



ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านปริมาณงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการระบบงาน และด้านความน่าไว้วางใจ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (สมพร สิงห์ชัย, 2555)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ มีแรงจูงใจในการทำงาน การจ่ายโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ยกย่องเชิดชูพนักงาน การยอมรับและความสำเร็จ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน ส่วนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีอายุงานที่ปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการภายใน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน การจ่ายโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ยกย่องเชิดชูพนักงาน การยอมรับและความสำเร็จ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกฯ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมองความสำคัญในด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานสำเร็จจะมีคนยอมรับในความสามารถของตัวพนักงานเอง ได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงาน จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และรับฟังข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติกในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองการ

ปฏิบัติงานที่ ระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด 2) ควรพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัทและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องมีความเหมาะสมกับงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และเหมาะสมกับงานใน แต่ละงานที่ผลิตด้วย และ 3) ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้นถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประจำปี พ.ศ. 2567 ขอบพระคุณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่สนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์ฐ สุนันทา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกลาส จำกัด โรงงานปทุมธานี. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐาติรัตน์ สุขเสาร์. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปราณี โคเมฆรัตน์. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขา สมุทรปราการ. ใน สารนิพนธ์วิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัคกร อินทร์พรหม. (2566). บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานพิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(3), 41- 52.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2560). TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์.
- ศิริพร ตาตะมิ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 2(2), 1-8.
- สมพร สิงห์ชัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.



สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง. (2567). จำนวนประชากร. เรียกใช้เมื่อ 12 ตุลาคม 2567 จาก <https://rayong.nso.go.th/>.

Yamane, T. (1967). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.