

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

Motivation and Organization Climate Factors: Influencing the Work Efficiency
of Personnel at the Beverage Manufacturing Company in
Pathum Thani Province

ศรัณยู ศุภมาส¹ ปรียานุช อภิบุญโยภาส²
Saranyu Suphamas, Preeyanuch Apiboonyopas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญมี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญมี 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : บรรยากาศองค์กร; ประสิทธิภาพการทำงาน; แรงจูงใจ

Received: 2023-06-11 Revised: 2023-06-17 Accepted: 2023-06-20

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: saranyu.su@ku.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: saranyu.su@ku.th

Abstract

This research aimed to study factors influencing the work efficiency of the personnel at the beverage manufacturing company in Pathum Thani province. By a means of stratified random sampling, there were 260 people from the company. Questionnaire was used as data collection tool. The data were analyzed by descriptive statistics, multiple linear regression analysis to study the relationship between the selected factors and the work efficiency of the workers.

The results indicated that most of the respondents had a high opinion level towards motivation, organization climate and work efficiency factors by extremely level. The motivation factor had the highest mean score, followed by the work efficiency factor and the organizational climate factor, respectively. The hypothesis testing revealed that the motivation and organization climate factors had impacts on the work efficiency of the beverage manufacturing company authority's personnel in Pathum Thani province. The motivational factors, significantly affecting the work efficiency of personnel in a beverage manufacturing company in Pathum Thani province, were 2 factors: the success in work and the nature of work. Also, the organizational climate factor, significantly affecting the work efficiency of personnel in a beverage manufacturing company in Pathum Thani province, were the conflict acceptance. Obtained results can be used as a guideline for developing and improving the human resource management system.

Keywords: motivation; organization climate; work efficiency

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสกสรร อรกุล, 2555) แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ และพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดซึ่งความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาไม่ดีและทำให้องค์กรประสบกับความเสื่อมถอยได้ ดังนั้นเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (สุจรรยา ใจเดช, 2554) นอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บรรยากาศองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย เพราะบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรโดยตรง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเอื้อให้เกิดทัศนคติ และความรู้สึในการทำงานในองค์กร ซึ่งในการที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การที่บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงานผลานความคิด มีโมติให้ ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและมีกำลังใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ลำไพ พรหมชัย, 2561)

ในยุคปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งด้านคุณภาพ ราคา และการบริการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ดังนั้นแนวทางในการควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิต และการลดต้นทุนการผลิตจึงเป็นแนวทางสำคัญที่หลายองค์กรนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขันด้านธุรกิจ โดยในปี 2565 บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้นำระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิภาพการผลิต (Productivity) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งระบบดังกล่าวมีชื่อเรียกภายในบริษัทว่า BRB Excellence in Manufacturing ซึ่งเป็นการรวมกันของระบบบริหารจัดการ 3 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบลีน (Lean Management System) 2) การบำรุงรักษาทีละแบบทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance) และ 3) ระบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) โดยผู้บริหารระดับสูงได้วางเป้าหมายว่าจะขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบดังกล่าว ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบใหม่ที่บุคลากรในบริษัทไม่เคยรู้จักและไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจึงมองว่าเป็นเรื่องที่ใหม่และยาก อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มภาระงานจากงานประจำที่รับผิดชอบอยู่อีกด้วย จึงทำให้เกิดกระแสการต่อต้านและยังนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของทั้งพนักงานในระดับปฏิบัติการ รวมถึงพนักงานในระดับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงอีกด้วย

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในองค์กร ที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

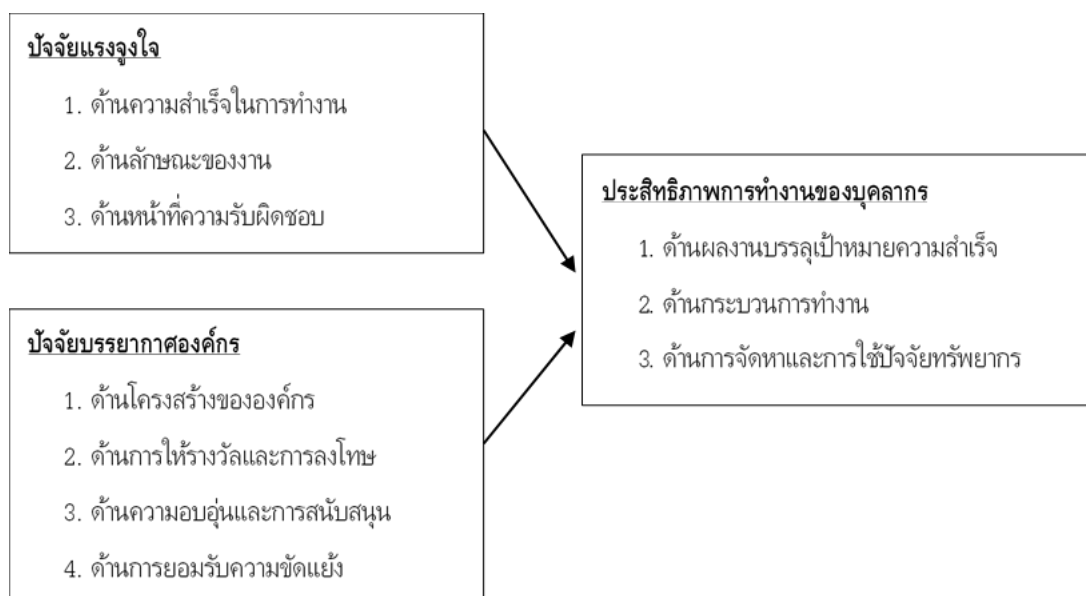
การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านการจัดหา และการใช้ปัจจัยทรัพยากร

กรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดของตัวแปรตามที่ต้องการวิจัยเป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยมีตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 1 เป็นตัวแปรหลักที่สนใจทำการวิจัย คือ แรงจูงใจ และตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 2 เป็นตัวแปรหลักที่สนใจทำการวิจัย คือ บรรยากาศองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 746 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973: 580-581) ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนของประชากรที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินในระดับ $\pm 5\%$ ของค่าสัดส่วนสูงสุด

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะเหมือนกัน (Homogeneous) โดยจัดกลุ่มแยกออกตามฝ่ายงานเป็นกลุ่ม 5 กลุ่ม คือ 1) สำนักงานกรรมการผู้จัดการ 2) ฝ่ายผลิต 3) ฝ่ายบรรจุไซตา-น้ำดื่ม 4) ฝ่ายวิศวกรรมซ่อมบำรุง 5) ฝ่ายบริหาร แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมทั้งมีความเป็นตัวแทนประชากรแต่ละชั้นด้วย ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ฝ่ายงาน	ประชากรในแต่ละกลุ่ม (คน)	สัดส่วนของประชากร	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานกรรมการผู้จัดการ	26	$(260 \times 26) / 746$	9
2. ฝ่ายผลิต	258	$(260 \times 258) / 746$	90
3. ฝ่ายบรรจุไซตา-น้ำดื่ม	149	$(260 \times 149) / 746$	52
4. ฝ่ายวิศวกรรม-ซ่อมบำรุง	117	$(260 \times 117) / 746$	41
5. ฝ่ายบริหาร	196	$(260 \times 196) / 746$	68
รวม	746		260

ที่มา: แผนการบุคคล บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี (2565)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยภายในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2566 ถึง 20 มีนาคม 2566 จำนวน 20 วัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ โดยสอบถามในเรื่องเพศ และสังกัดฝ่ายงาน ลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 2 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัด

ปทุมธานี จำนวน 31 ข้อ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

การสร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ และกำหนดประเด็นของคำถามเบื้องต้น นำแบบสอบถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทดสอบความน่าเชื่อถือ จำนวน 30 ชุด แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษามีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.927

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน พบว่า พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 168 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 92 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 90 คน สังกัดฝ่ายบริหารจำนวน 68 คน สังกัดฝ่ายบรรจุขวด-น้ำดื่มจำนวน 52 คน สังกัดฝ่ายวิศวกรรม-ซ่อมบำรุงจำนวน 41 คน และสังกัดสำนักงานกรรมการผู้จัดการจำนวน 9 คน

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ลำดับถัดมาคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ตามลำดับ

ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบโดยใช้การการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงพหุคูณกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้สูงสุด ส่วนปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้น้อยที่สุด หากพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 3 ตัวแปร และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านการยอมรับความขัดแย้งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้สูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันหรือแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความเห็นในภาพรวมว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แมทเทิลคอม จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท แมทเทิลคอม จำกัด จำนวน 163 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยรายด้านของปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีตัวแปรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นทำงานดังกล่าวให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน บุคลากรขององค์กรจะใช้เวลาพยายามในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรขององค์กรมีการทบทวนผลงานในอดีตที่ผ่านมาและนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทำให้บุคลากรขององค์กรรู้สึกพึงพอใจหรือภูมิใจ การที่สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้นั้น เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพทธิธรรม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอธิการบดี สนใจความสำเร็จของงานและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้ภาพรวมด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำหากมีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร การที่องค์กรจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่ทำหากมีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร หากองค์กรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร จะเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรและส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพราะถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความเห็นในภาพรวมว่า บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริช แสนสิงห์ และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยรายด้านของ ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรมีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ 1 ตัวแปร คือ

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารควรที่จะรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกันได้เสมอ โดยยึดผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น เมื่อองค์กรไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง มองความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องที่จะช่วยกระตุ้นความคิด ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แก้ไขปัญหาด้วยการเปิดใจให้กว้าง สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องหากระบวนการวิธีการบริหารความขัดแย้งของพนักงานในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ อัครบรร (2545: 177) กล่าวถึงผลดีของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งมีผลดีหลายประการ คือ ความขัดแย้งช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งกันและกัน เรียนรู้การอดกลั้นต่อพฤติกรรมและอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น มีความกล้าที่จะรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคคลแสวงหาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งปรากฏขึ้นจะเป็นการเปิดเผยปัญหาที่ซ่อนเร้น และเมื่อสามารถจัดการกับความขัดแย้งไปได้ สมาชิกในหน่วยงานนั้นๆ หรือสังคมนั้นๆ จะเกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น ช่วยให้สมาชิกของกลุ่มอยากรวมกลุ่มกันทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถบรรลุผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมาเป็นอันดับแรก บุคลากรมีความมุ่งมั่น

ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แม้จะพบเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงานก็ตาม ทำให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และยังมีการทบทวนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความสำคัญต่อองค์กร ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง บุคลากรมีความตระหนักว่าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อร่วมงานหรือแม้กระทั่งกับผู้บริหารได้ ทั้งนี้ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรรวมทั้งการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถ ใหว่พริบปฏิภาณ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายไม่มีอคติต่อกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดรู้สึกถึงความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งในองค์กรได้

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ด้วยการชื่นชมในสิ่งที่พนักงานทำได้ดี แม้บางครั้งผลลัพธ์อาจจะไม่ใช่ความสำเร็จที่งดงาม แต่หากทุกคนในทีมร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มที่แล้ว ก็ควรได้รับการชื่นชมในความพยายามนั้นเช่นกัน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำสิ่งดีๆ ให้แก่บริษัทต่อไป และเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่นๆ ทั้งนี้ นอกจากจะชื่นชมแบบตัวต่อตัวแล้ว ควรมีการแสดงความชื่นชมให้พนักงานอื่นๆ ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทด้วย เช่น การประกาศบนบอร์ดประชาสัมพันธ์, การประกาศบนบอร์ดเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้เพียงร้อยละ 40.90 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรทำนายที่สำคัญอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). **ความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ: ก.พลทิพย์ 1996.
- ลำไผ่ พรหมชัย. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เสกสรร อรกุล. (2555). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด.** การศึกษาอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุจรรยา ใจเดช. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- อัครชัย แสนสิงห์ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2560). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An introductory analysis.** London: John Weather Hill, Inc.