

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

Motivation Affecting the Production Employees' Performance at K.G.

Corporation Public Co., Ltd.

พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์¹ ชินนโสณ วิสิฐนิติกิจา²

Pimprapa Naksremsup, Chinnaso Visitnitikija

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และ 5) ปัจจัยค่าจ้างด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; พนักงานฝ่ายผลิต

Received: 2024-07-05 Revised: 2024-07-22 Accepted: 2024-07-24

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Student Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: pimnarkbum56@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: chinnaso12@gmail.com

Abstract

The objectives of this research article were to study: 1) motivation for work performance, 2) work efficiency, 3) compare work efficiency classified by personal information, 4) motivating factors affecting work efficiency, and 5) supporting factors affecting operational efficiency. It is a quantitative research. The population used in the study was production employees of K.G. Corporation Public Company Limited there was a sample of 250 people. A research tool was questionnaire. Statistical instruments were used to analyze data: percentages and averages, hypothesis testing using t-tests, F-tests (One-way ANOVA), and multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) the level of motivation in the performance of the production employees at K.G. Corporation Public Company Limited, overall was at a significant level; 2) overall, their efficiency was at an essential level; 3) their monthly income differences had an impact on their work efficiency 4) motivating factors for success in work recognition, and career advancement influenced their performance and 5) factors supporting opportunities for the career advancement, working environment, and administrative policy influenced their performance.

Keywords: motivation; work efficiency; production employees

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุด สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กรอีกด้วย บุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือ จะทำอย่างไรให้บุคลากรขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลงานมีประสิทธิภาพ และเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณ ด้วยเหตุดังกล่าว องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (นิตยา ไชยทองศรี และคณะ, 2563: 62-63)

อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน เป็นอุตสาหกรรมที่สนับสนุนรายได้เข้าประเทศ และสร้างรายได้ให้กับคนไทย ทางบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จึงไม่บรรลुวัตถุประสงค์ตามต้องการ ทำให้เกิดภาวะการปฏิบัติงานที่รีบเร่ง พนักงานเกิดความกังวล และด้วยสาเหตุต่างๆ ที่ยังไม่ทราบข้อมูลอย่างแท้จริง อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด พนักงานในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร เช่น การที่พนักงานมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ความคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้พนักงานยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรอย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เช่น พนักงานในองค์กรคาดหวังค่าจ้างและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงกันข้าม หากองค์กรใดที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง องค์กรนั้นก็จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (นิตยา ไชยทองศรี และคณะ, 2563: 62-63)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญของการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรที่สูง ดังนั้นผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ควรพิจารณาจากคุณภาพของงาน ซึ่งต้องมีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้เจียน้อยที่สุด สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยดังที่กล่าว ข้างต้นนี้ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด (กันตยา เพิ่มผล, 2547)

บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในผู้นำอุตสาหกรรมประเภทอาหารที่ผลิตจากนม มีกลุ่มสินค้าประเภท เนยและชีส โดยผลิตและจัดจำหน่ายภายใต้คุณภาพมาตรฐานระดับสากล มีการผลิตส่งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ อีกทั้งเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมประเภทอาหารที่มีความแข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับและเป็นที่นิยมในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทยมาไม่ต่ำกว่า 64 ปี เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ความรื่นรมย์ให้รสชาติอาหารตะวันตกแก่คนไทย ด้วยวิสัยทัศน์ “เราจะเป็นบริษัทชั้นนำ ในการนำเสนอผลิตภัณฑ์จากนมและอาหารรสเลิศ รวมทั้งเป็นพันธมิตรทางธุรกิจมุ่งมั่น เพื่อดำเนินชีวิตที่ทันสมัย” รวมถึงมุ่งเน้นการบริการหลังการขาย เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพยอดขายให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ณ ปัจจุบัน (บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2565)

การค้นหาสาเหตุภายในองค์กร พบว่า สาเหตุหลักที่ทำให้บุคลากรทำผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และมีการตัดสินใจลาออกเป็นจำนวนที่ค่อนข้างมาก เพราะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่มากพอ

เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ และไม่ตอบสนองการใช้ชีวิตในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป (บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท จึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน และเพื่อเป็นข้อมูลให้กับทาง บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อาจนำผลการวิจัยนี้ไปขยายผลพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยด้านแรงจูงใจดังกล่าวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
5. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

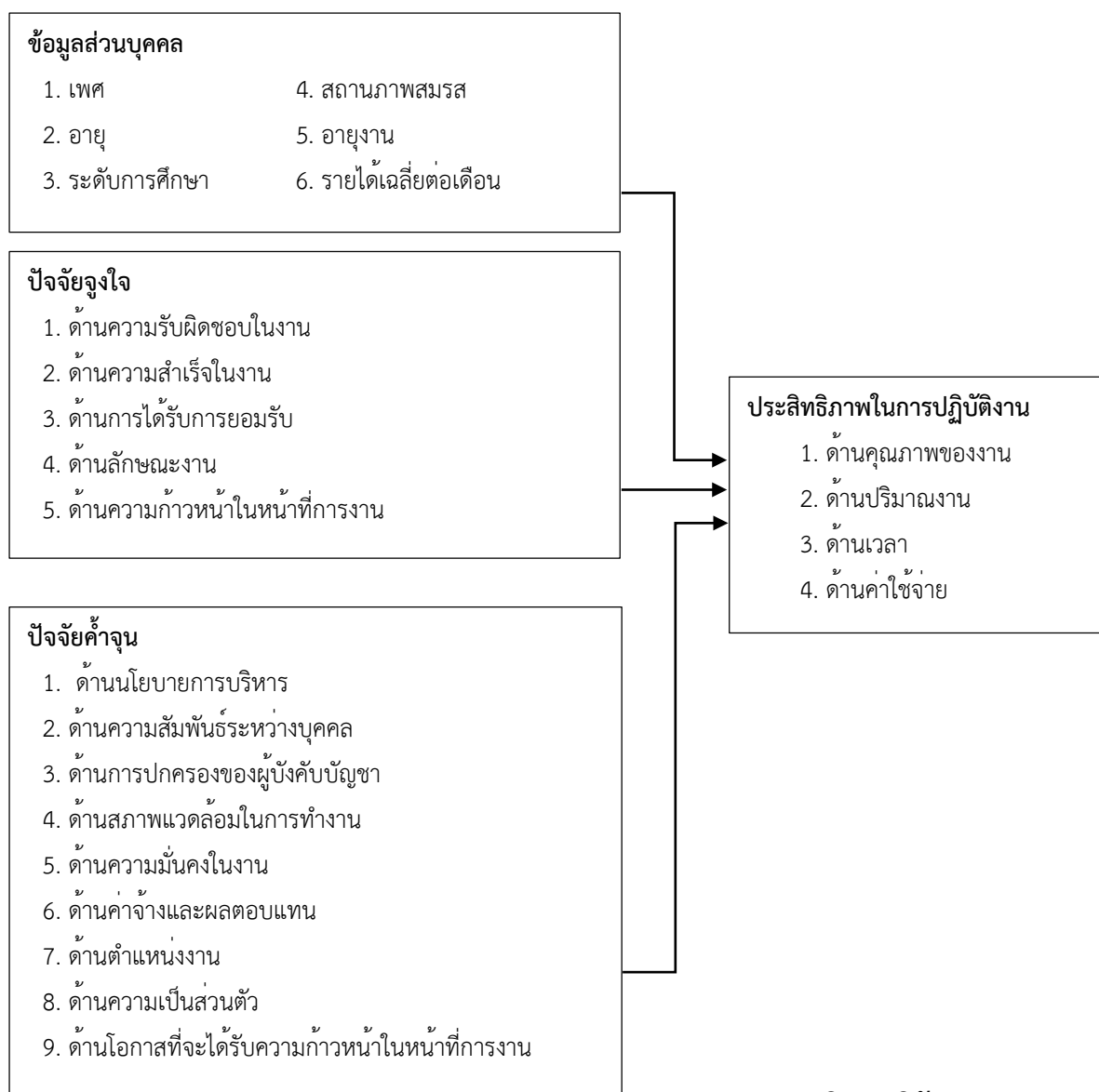
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. ปัจจัยค่าจ้าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg (1979) (อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบในงาน 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านลักษณะงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance

Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการบริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน 6) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน 7) ด้านตำแหน่งงาน 8) ด้านความเป็นส่วนตัว 9) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (1913) (อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีประชากรทั้งหมด จำนวน 645 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 8 กันยายน 2566) การวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ (1967) (อ้างถึงใน ธาณินทร์ศิลป์ จารุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247.13 ราย แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทางผู้วิจัยจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 250 ราย

1.3 ขอบเขตด้านขอบเขตพื้นที่ ทำการวิจัยในบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567-เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ (5 ด้าน) ปัจจัยค่าจ้าง (9 ด้าน) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งเป็น Copy Link ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีการขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กรอกแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด และได้รับกลับคืนครบตามจำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์พบว่าครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D) การแปลผลของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน (N = 250 คน)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1.ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.26	0.57	มาก	1
2.ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.67	มาก	2
3.ด้านการได้รับการยอมรับ	4.26	0.69	มาก	1
4.ด้านลักษณะงาน	4.24	0.65	มาก	3
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	0.67	มาก	3
รวม	4.25	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือด้าน

ความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.25$) สุดท้ายคือด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การแปลผลของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน (N = 250 คน)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1.ด้านนโยบายการบริหาร	4.27	0.64	มาก	1
2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.23	0.66	มาก	3
3.ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.19	0.69	มาก	7
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.66	มาก	3
5.ด้านความมั่นคงในงาน	4.25	0.64	มาก	2
6.ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.22	0.69	มาก	4
7.ด้านตำแหน่งงาน	4.23	0.64	มาก	3
8.ด้านความเป็นส่วนตัว	4.20	0.69	มาก	6
9.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.21	0.63	มาก	5
รวม	4.23	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.25$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.23$) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.22$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.21$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{x} = 4.20$) และสุดท้ายด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.19$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การแปลผลระดับความคิดเห็นของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกเป็นรายด้าน (N = 250 คน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1.ด้านคุณภาพของงาน	4.26	0.64	มาก	2
2.ด้านปริมาณงาน	4.23	0.64	มาก	3
3.ด้านเวลา	4.29	0.63	มาก	1
4.ด้านค่าใช้จ่าย	4.21	0.66	มาก	4
รวม	4.25	0.64	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.26$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.23$) และสุดท้ายคือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4 ค่า Sig. การแปลผลปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกเป็นรายด้าน (N = 250 คน)

ปัจจัยงูใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	1.231	0.221		5.584	0.000**	
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.034	0.051	0.038	0.657	0.512	ไม่มี
ด้านความสำเร็จในงาน	0.237	0.067	0.26	3.545	0.000**	มี
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.162	0.066	0.181	2.44	0.015*	มี

ด้านลักษณะงาน	-0.029	0.062	-0.033	-0.472	0.637	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.307	0.064	0.336	4.761	0.000**	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 5 ค่า Sig. การแปลผลปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (N = 250 คน)

ปัจจัยด้านจิต	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.612	.168		3.642	.000	
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	.127	.057	.134	2.205	.028	มี
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.011	.050	-.014	-.229	.819	ไม่มี
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.013	.059	.017	.224	.823	ไม่มี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.175	.066	.201	2.648	.009	มี
ด้านความมั่นคงในงาน	.084	.067	.090	1.263	.208	ไม่มี
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	-.065	.057	-.080	-1.138	.256	ไม่มี
ด้านตำแหน่งงาน	.097	.054	.113	1.783	.076	ไม่มี
ด้านความเป็นส่วนตัว	.027	.060	.032	.453	.651	ไม่มี
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.414	.057	.447	7.210	.000	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563: 62-63) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนันท์ ขำมะโน และวิชาการ เสงษ์ภูิกุล (2564: 117-118) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก

2. เมื่อพิจารณาระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563: 62-63) พบว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนันท์ ขำมะโน และวิชาการ เสงษ์ภูิกุล (2564: 117-118) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563: 62-63) พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563: 62-63) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนันท์ ขำมะโน และวิชากร เฮงชัยกุล (2564: 117-118) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ทราบถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ที่ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงและควรมีวิธีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน
3. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังพลการผลิต เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในรูปแบบต่างๆ ให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ และเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสเติบโตในสายงานและความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
 - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรกล่าวชมเชยให้กับพนักงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้เติบโต มีความก้าวหน้าในการงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 1.4 ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน สอดคล้องกับภาวะการณ์ ดำรงชีพ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดขวัญกำลังใจ การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ควรบริหารงานภายในองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเสมอภาค จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน ส่งผลให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรสำรวจและพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พื้นที่องค์กร ระบบรักษาความปลอดภัย ภายในองค์กร รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยล้อมรอบ เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน

1.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ที่ปฏิบัติ มีการให้โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยการพิจารณาจากความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละแผนกภายในองค์กรเพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงด้านภาพรวมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานแต่ละแผนกเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบและแผนปฏิบัติการภายในหน่วยงานให้ถูกต้องและครอบคลุมถึงความต้องการของบุคลากร อย่างครบถ้วน

2.3 ผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การบริหารจัดการคนเก่ง ขีดความสามารถของพนักงาน ซึ่งการศึกษาดังกล่าวสามารถนำผลการวิจัยในเชิงบวกและเชิงลบ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กันตยา เพิ่มผล. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- นิตยา ไชยทองศรี สุธรรม พงษ์สาราญ และอิงอร ตันพันธ์. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิทโอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 12(1): 62-63.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/> สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2563.
- พัชรนันท์ ขำมะโน และวิชากร เสงขสิทธิ์กุล. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). Lawarath Social E-Journal. 3(2): 117-118.

-
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต.พรินท์.
- บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2565). ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.kcgcorporation.com/th/about-us/company-history> สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2566.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.