บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 ราย เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 152 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การจัดทำโครงสร้างของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสอายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน

2.2 แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ

2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2.2 ด้านได้รับการยกย่องนับถือ

2.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้า

2.2.6 ด้านโอกาสในการเติบโต

จำนวน 24 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert)

3. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการศึกษาความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้คำถามชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8741

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครโดยนำแบบสอบถามไปแจกแบบสะดวก (convenience sampling)ให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลจำนวน 152 ฉบับแล้วขอรับคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 152 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยวิธี least significant different (lsd) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และF-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของคะแนนแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.76 อายุ 30–40 ปี ร้อยละ 40.13 รองลงมา อายุ 41–50 ปี ร้อยละ 25.66 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.97 รองลงมา สถานภาพสมรส ร้อยละ 41.45 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.55 รองลงมา อายุงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 28.29 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.50 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.63 รายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน ร้อยละ 40.79 รองลงมา รายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 34.21 ตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน ร้อยละ 55.26 รองลงมา พนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 41.45

2. วิเคราะห์แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยแสดงเป็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.75 $\pm$ 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยไม่จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.90 $\pm$ 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79–4.07) ทุกรายการ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจเมื่อทำงานเสร็จ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.07 $\pm$ 0.63)
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.93 $\pm$ 0.62)
3. การประสานงานแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.81 $\pm$ 0.76)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. วัสดุ อุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอมีผลต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.79 \pm 0.73$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.93 \pm 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.85–4.03) ทุกรายการ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา ($\bar{x} \pm SD = 4.03 \pm 0.60$)
2. การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.98 \pm 0.65$)
3. ความพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} \pm SD = 3.88 \pm 0.70$)
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.85 \pm 0.68$)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.80 \pm 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72–3.86) ทุกรายการ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.86 \pm 0.86$)
2. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} \pm SD = 3.81 \pm 0.87$)
3. งานที่ทำท้าทายความสามารถ ($\bar{x} \pm SD = 3.80 \pm 0.85$)
4. งานที่ทำน่าสนใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} \pm SD = 3.72 \pm 0.80$)

ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.80 \pm 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.71–3.88) ทุกรายการ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{x} \pm SD = 3.88 \pm 0.85$)
2. งานที่ทำมีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ ($\bar{x} \pm SD = 3.84 \pm 0.83$)
3. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ($\bar{x} \pm SD = 3.76 \pm 0.75$)
4. มีอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ ($\bar{x} \pm SD = 3.71 \pm 0.85$)

ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.69 \pm 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63–3.84) ทุกรายการ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.84 \pm 0.79$)
2. การได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.66 \pm 0.87$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.64 $\pm$ 0.88)
4. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น ($\bar{x} \pm$ SD = 3.63 $\pm$ 0.87)

ด้านการเจริญเติบโต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} \pm$ SD = 3.36 $\pm$ 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 รายการ และระดับปานกลาง 3 รายการ ($\bar{x}$ = 3.26–3.53) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานและการประเมินผลงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.53 $\pm$ 0.91)
2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.37 $\pm$ 0.98)
3. รายได้/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.27 $\pm$ 0.91)
4. ความพึงพอใจเมื่อได้รับการปรับเงินเดือนประจำทุกปี ($\bar{x} \pm$ SD = 3.26 $\pm$ 0.99)

แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ดังนี้

เพศชาย มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.72 $\pm$ 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.46–3.94) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 $\pm$ 0.54)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.88 $\pm$ 0.49)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.74 $\pm$ 0.67)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.66 $\pm$ 0.77)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.62 $\pm$ 0.74)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.46 $\pm$ 0.65)

เพศหญิง มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.76 $\pm$ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.31–3.93) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.93 $\pm$ 0.52)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.91 $\pm$ 0.50)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.86 ± 0.75)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.82 ± 0.70)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.73 ± 0.75)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.31 ± 0.92)

อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} \pm$ SD = 3.43 ± 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.10–3.65) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.65 ± 0.50)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.65 ± 0.64)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.49 ± 0.82)
4. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.35 ± 0.83)
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.34 ± 0.84)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.10 ± 0.86)

อายุ 30–40 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} \pm$ SD = 3.43 ± 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.43–4.08) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.08 ± 0.51)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 4.01 ± 0.40)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.98 ± 0.65)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.93 ± 0.60)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.90 ± 0.63)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.43 ± 0.84)

อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.74 ± 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.37–3.98) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.98 ± 0.47)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 ± 0.49)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.81 ± 0.68)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.80 ± 0.67)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.56 ± 0.73)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm SD = 3.37 \pm 0.75$)

อายุมากกว่า 50 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.96 \pm 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}$ = 3.67–4.18) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm SD = 4.18 \pm 0.66$)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm SD = 4.05 \pm 0.49$)
3. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm SD = 4.03 \pm 0.63$)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm SD = 3.97 \pm 0.60$)
5. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.88 \pm 0.31$)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm SD = 3.67 \pm 0.96$)

สถานภาพโสด มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.68 \pm 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.34–3.87) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm SD = 3.87 \pm 0.51$)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.83 \pm 0.55$)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm SD = 3.69 \pm 0.73$)
4. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm SD = 3.67 \pm 0.78$)
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm SD = 3.66 \pm 0.84$)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm SD = 3.34 \pm 0.85$)

สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm SD = 3.77 \pm 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.30–3.97) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.97 \pm 0.45$)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm SD = 3.96 \pm 0.54$)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm SD = 3.87 \pm 0.63$)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm SD = 3.87 \pm 0.67$)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm SD = 3.64 \pm 0.71$)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm SD = 3.30 \pm 0.86$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 4.17 $\pm$ 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}$ = 3.90–4.43) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.43 $\pm$ 0.46)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.28 $\pm$ 0.38)
3. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 4.25 $\pm$ 0.47)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.13 $\pm$ 0.32)
5. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 4.05 $\pm$ 0.20)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.90 $\pm$ 0.47)

อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.59 $\pm$ 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.25–3.80) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.80 $\pm$ 0.53)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.78 $\pm$ 0.59)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.60 $\pm$ 0.75)
4. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.57 $\pm$ 0.86)
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.55 $\pm$ 0.85)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.25 $\pm$ 0.88)

อายุงาน 5–10 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.91 $\pm$ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}$ = 3.64– 4.06) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.06 $\pm$ 0.52)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.97 $\pm$ 0.43)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.96 $\pm$ 0.62)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 $\pm$ 0.55)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.90 $\pm$ 0.56)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.64 $\pm$ 0.57)

อายุงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.88 $\pm$ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.18–4.10) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ ± SD = 4.10 ± 0.76)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ ± SD = 4.07 ± 0.45)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ ± SD = 4.07 ± 0.54)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ ± SD = 4.03 ± 0.78)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ ± SD = 3.81 ± 0.77)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x}$ ± SD = 3.18 ± 0.83)

อายุงานมากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ ± SD = 3.73 ± 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.37–3.91) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ ± SD = 3.91 ± 0.49)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ ± SD = 3.90 ± 0.43)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ ± SD = 3.83 ± 0.67)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ ± SD = 3.74 ± 0.61)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ ± SD = 3.62 ± 0.70)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x}$ ± SD = 3.37 ± 0.95)

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ ± SD = 3.71 ± 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.30–3.87) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ ± SD = 3.87 ± 0.72)
2. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ ± SD = 3.85 ± 0.44)
3. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ ± SD = 3.83 ± 0.46)
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ ± SD = 3.75 ± 0.53)
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ ± SD = 3.68 ± 0.57)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x}$ ± SD = 3.30 ± 0.59)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ ± SD = 3.67 ± 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.23–3.89) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ ± SD = 3.89 ± 0.51)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ ± SD = 3.87 ± 0.53)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ ± SD = 3.74 ± 0.78)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.73 ± 0.69)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.55 ± 0.76)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.23 ± 0.86)

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 ± 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}$ = 3.67–4.11) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.11 ± 0.52)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 4.01 ± 0.42)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.97 ± 0.77)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.93 ± 0.75)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.96 ± 0.66)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.67 ± 0.83)

รายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.54 ± 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 2 ด้าน, และระดับปานกลาง 3 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.15–3.87) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.87 ± 0.53)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.72 ± 0.55)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.62 ± 0.75)
4. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.45 ± 0.83)
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.45 ± 0.84)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.15 ± 0.80)

รายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.80 ± 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.31–4.03) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 4.03 ± 0.45)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.92 ± 0.56)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.92 ± 0.63)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.82 ± 0.66)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.78 ± 0.66)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.31 ± 0.90)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 $\pm$ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}$ = 3.72–4.07) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.07 $\pm$ 0.67)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.05 $\pm$ 0.44)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.00 $\pm$ 0.62)
4. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.94 $\pm$ 0.42)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.88 $\pm$ 0.69)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.72 $\pm$ 0.69)

พนักงานสำนักงาน มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.80 $\pm$ 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.37–4.01) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.01 $\pm$ 0.49)
2. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.95 $\pm$ 0.46)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.89 $\pm$ 0.69)
4. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 3.80 $\pm$ 0.63)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 3.75 $\pm$ 0.72)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.37 $\pm$ 0.84)

พนักงานขาย มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 4.03 $\pm$ 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมากทุก ด้าน ($\bar{x}$ = 3.70–4.25) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.25 $\pm$ 0.81)
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.20 $\pm$ 0.96)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm$ SD = 4.10 $\pm$ 0.42)
4. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm$ SD = 4.05 $\pm$ 0.62)
5. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm$ SD = 3.90 $\pm$ 0.60)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm$ SD = 3.70 $\pm$ 0.89)

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm$ SD = 3.66 $\pm$ 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจระดับมาก 5 ด้าน, และระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{x}$ = 3.32–3.84) เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} \pm SD = 3.84 \pm 0.55$)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} \pm SD = 3.81 \pm 0.55$)
3. ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} \pm SD = 3.75 \pm 0.77$)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} \pm SD = 3.65 \pm 0.81$)
5. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} \pm SD = 3.59 \pm 0.78$)
6. ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x} \pm SD = 3.32 \pm 0.85$)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ไม่มีอิทธิพลต่อภาพรวม ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านการเจริญเติบโต, และรายการต่างๆในแต่ละด้าน ($P>0.05$)

อายุ มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้า ($P<0.01$),และด้านความรับผิดชอบ ($P<0.05$) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อด้านการเจริญเติบโต ($P>0.05$) โดยแต่ละด้าน อายุ มีอิทธิพลต่อรายการต่าง ๆ ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุมากกว่า 30 ปี ($P<0.01$)

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–50 ปี ($P<0.01$)

- วัสดุ อุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอมีผลต่อความสำเร็จของงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–50 ปี ($P<0.01$)
- การประสานงานแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–50 ปี ($P<0.01$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี ($P<0.01$) และอายุมากกว่า 40 ปี ($P<0.05$)

- การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–50 ปี ($P<0.01$)
- ความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี ($P<0.01$), และอายุ 41–50 ปี ($P<0.05$)
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี ($P<0.01$), และอายุมากกว่า 50 ปี ($P<0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และยังพบว่าอายุ 30–40 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี (P<0.01), และอายุ 41–50 ปี (P<0.05)

- ความพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุมากกว่า 30 ปี (P<0.01)

- งานที่ทำท้าทายความสามารถ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุมากกว่า 30 ปี (P<0.01)
- งานที่ทำน่าสนใจของผู้บังคับบัญชา พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)
- งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุมากกว่า 30 ปี (P<0.01) และยังพบว่า อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุมากกว่า 30 ปี (P<0.05)
- งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, อายุมากกว่า 50 ปี (P<0.01), และอายุ 41–50 ปี (P<0.05)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 40 ปี (P<0.05)

- งานที่ทำมีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุ 41–50 ปี (P<0.05)
- มีอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

ด้านความก้าวหน้า พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.01) อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.01) และยังพบว่า อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

- การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.01) และยังพบว่า อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี, และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)
- โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05) และยังพบว่า อายุ 41–50 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.05)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

ด้านการเจริญเติบโต

- มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–40 ปี (P<0.01), และอายุมากกว่า 50 ปี (P<0.05)

สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม (P<0.05), ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (P<0.01), และด้านความก้าวหน้า (P<0.05) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านการเจริญเติบโต (P>0.05) โดยแต่ละด้าน สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อรายการต่าง ๆ ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า สถานภาพโสด (P<0.01), และสมรส (P<0.05)

ด้านความสำเร็จของงาน

- การประสานงานแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จ พบว่า สถานภาพโสด มีแรงจูงใจน้อยกว่า สถานภาพหย่า/หม้าย (P<0.05)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า สถานภาพโสด (P<0.01), และสมรส (P<0.05)

- งานที่ทำท้าทายความสามารถ พบว่า สถานภาพโสด มีแรงจูงใจน้อยกว่า สถานภาพหย่า/หม้าย (P<0.01), และสมรส (P<0.05)
- งานที่ทำน่าสนใจของผู้บังคับบัญชา พบว่า สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า สถานภาพโสด , และสมรส (P<0.01)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

- งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า สถานภาพโสด มีแรงจูงใจน้อยกว่า สถานภาพหย่า/หม้าย (P<0.01), และสมรส (P<0.05)
- งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ พบว่า สถานภาพโสด มีแรงจูงใจน้อยกว่า สถานภาพหย่า/หม้าย (P<0.05)

ด้านความก้าวหน้า สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า สถานภาพโสด , และสมรส (P<0.05)

- โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงาน พบว่า สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า สถานภาพโสด, และสมรส (P<0.05)

อายุงาน มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม , ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ (P<0.05) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, และด้านการเจริญเติบโต (P>0.05) โดยแต่ละด้าน อายุงาน มีอิทธิพลต่อรายการต่าง ๆ ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี (P<0.01), และอายุงาน 11–15 ปี (P<0.05)

ด้านความสำเร็จของงาน

- การประสานงานแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จ พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี (P<0.05), และอายุงานมากกว่า 10 ปี (P<0.01)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- ความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี, และอายุงาน 11–15 ปี (P<0.05)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี (P<0.05), และอายุงาน 11–15 ปี (P<0.01)

- งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี (P<0.01), และอายุงานมากกว่า 10 ปี (P<0.05)
- งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 11–15 ปี (P<0.01), และอายุงานมากกว่า 15 ปี (P<0.05)

ด้านความรับผิดชอบ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–10 ปี ($P<0.05$), และอายุงาน 11–15 ปี ($P<0.01$) และอายุงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ($P<0.01$), และอายุงานมากกว่า 15 ปี ($P<0.05$)

- งานที่ทำมีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–15 ปี ($P<0.05$)
- มีอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ พบว่า อายุงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ($P<0.01$), และอายุงานมากกว่า 15 ปี ($P<0.05$)
- ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ พบว่า อายุงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี, และอายุงานมากกว่า |15 ปี ($P<0.05$)

ด้านความก้าวหน้า

- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุงาน 5–15 ปี ($P<0.05$)

ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม ($P<0.05$), ด้านความก้าวหน้า ($P<0.01$), ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, และด้านการเจริญเติบโต ($P<0.05$) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความรับผิดชอบ ($P>0.05$) โดยแต่ละด้าน ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อรายการต่าง ๆ ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี, และสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.05$)

- ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)
- ความพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

- การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)
- โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

ด้านการเจริญเติบโต พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

- มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.05$)
- ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานและการประเมินผลงาน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)
- รายได้/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับความสามารถ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($P<0.01$)

รายได้ต่อเดือนของพนักงาน มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการเจริญเติบโต ($P<0.01$) ด้านความรับผิดชอบ, และด้านความก้าวหน้า ($P<0.05$) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($P>0.05$) โดยแต่ละด้าน รายได้ต่อเดือนของพนักงาน มีอิทธิพลต่อรายการต่าง ๆ ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน ($P<0.01$)

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน ($P<0.01$) และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน ($P<0.05$)

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,001–30,000 บาท/เดือน ($P<0.01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

- การประสานงานแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานสำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.05)
- ความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา (P<0.05) พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01)

- งานที่ทำท้าทายความสามารถ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01)
- งานที่ทำน่าสนใจของผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.01), และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.05)
- งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01)
- งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

- มีอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

- ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.05)

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.05), และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.05), และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)
- การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.05), และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

ด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01), และพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.05)

- มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)
- รายได้/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับความสามารถ พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน (P<0.01), และพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน (P<0.05)
- ความพึงพอใจเมื่อได้รับการปรับเงินเดือนประจำทุกปี พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (P<0.01)

ตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านการเจริญเติบโต, และรายการต่างๆในแต่ละด้าน (P>0.05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.76 อายุ 30–40 ปี ร้อยละ 40.13 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.97 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.55 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.50 รายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน ร้อยละ 40.79 ตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน ร้อยละ 55.26 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิวา อินต๊ะใจ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี

2. วิเคราะห์แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยแสดงเป็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านการเจริญเติบโต มีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิวา อินต๊ะใจ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิตติยา สมสืบ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยส่วนปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเงินเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี โคเมฆารัตน์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงในการทำงาน บริษัทฯ ควรพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ ความสามารถและผลงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเรื่องเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า ระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ปัจจัยเรื่องอายุ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน, และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานทุกอายุมีแรงจูงใจระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจระดับมาก และด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีแรงจูงใจระดับมาก

ปัจจัยเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า ทั้งสถานภาพโสด, สถานภาพสมรส, และสถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า ระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต พบว่า สถานภาพโสด, และสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่สถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปัจจัยเรื่องอายุงาน พบว่า พนักงานทุกอายุงาน มีแรงจูงใจภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า ระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5–10 ปี มีแรงจูงใจระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี, และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา พบว่า ทุกระดับการศึกษา มีแรงจูงใจภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า ระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี, และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ปัจจัยเรื่องรายได้ต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้ทุกระดับ มีแรงจูงใจระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, และด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้ทุกระดับ มีแรงจูงใจระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจระดับมาก สำหรับด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจระดับมาก

ปัจจัยเรื่องตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานทุกตำแหน่ง มีแรงจูงใจภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า ระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานขาย มีแรงจูงใจระดับมาก ส่วน พนักงานสำนักงาน, และพนักงานระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เมื่อศึกษาแยกตามปัจจัยต่าง ๆ พบว่า

ปัจจัยเรื่องเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, และด้านการเจริญเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานไม่แตกต่างกัน ($P<0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปัจจัยเรื่องอายุ ไม่มีอิทธิพลต่อด้านการเจริญเติบโต แต่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้า, และด้านความรับผิดชอบ โดยพบว่า ในภาพรวม, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ส่วนด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า อายุ 30–50 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเรื่องสถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านการเจริญเติบโต แต่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความก้าวหน้า โดยพบว่า ในภาพรวม, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด, และสมรส สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเรื่องอายุงาน ไม่มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, และด้านการเจริญเติบโต แต่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม , ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ โดยพบว่า ในภาพรวม, และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5–15 ปี ส่วนด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5–15 ปี และยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี, และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความรับผิดชอบ แต่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, และด้านการเจริญเติบโต โดยพบว่า ในภาพรวม, ด้านความก้าวหน้า, และด้านการเจริญเติบโต พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเรื่องรายได้ต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการเจริญเติบโต, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านความก้าวหน้า โดยพบว่า ในภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, และด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน ส่วนด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน สำหรับด้านการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท/เดือน มีแรงจูงใจน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเรื่องตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ภาพรวม, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, และด้านการเจริญเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรธนะพล เวชโพธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานไม่แตกต่างกัน ($P<0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน รวมถึงมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ดี ให้เพียงพอต่อการทำงาน และมีการประสานงานแต่ละแผนกให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ควรจัดให้มีงานเชิดชูเกียรติ เพื่อยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในรอบเดือน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน และให้พนักงานได้มีโอกาสในการให้คำแนะนำต่าง ๆ เมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา และสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ควรมีการสร้างความเข้าใจกับพนักงานถึงงานที่ทำ ว่าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงานและมีความสำคัญกับหน่วยงาน เป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ และเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ติดตามความก้าวหน้าอยู่เสมอ

ด้านความรับผิดชอบ

ควรมีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนงานสำเร็จ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ด้านความก้าวหน้า

ควรมีการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบรวมทั้งขั้นตอนการก้าวสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

ด้านการเจริญเติบโต

ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงานและการประเมินผลงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีการประเมินรายได้/ค่าจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และต้องมีการได้รับการปรับเงินเดือนประจำทุกปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี