

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

บุคคล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัท อาปีโกอมตะ จำกัด ในปี 2558 จำนวน 440 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (simple random sampling) จากกลุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และตำแหน่งงาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ค่าระดับของลิเคิร์ต (Likert)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของ บริษัท อาปิโก อมตะ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ(percentage)
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยวิธีLeast Significant Difference(LSD)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.27 อายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 55.61 ระดับการศึกษาม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 38.05 รองลงมา ปวส. หรืออนุปริญญา ร้อยละ 30.24 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 64.88 รองลงมา โสด ร้อยละ 23.41 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.10 รองลงมา 4 - 6 ปี ร้อยละ 30.24 ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 72.20 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 18.05

## 2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พนักงานมีระดับแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71 - 3.82$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้

2. การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6 และ ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่

**ด้านการได้การยอมรับนับถือ** พนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) จำนวน 1 รายการ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี ระดับการศึกษา ปวส. หรือ อนุปริญญาและ อายุงาน 7 - 9 ปี

**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พนักงานมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67 - 3.59$ ) จำนวน 2 รายการคือ

1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานประจำ ที่ปฏิบัติ

2. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย ทำให้ท่านเรียนรู้งานหลายด้าน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25 - 34 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า อายุงาน 7 - 9 ปี และ ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59 - 3.91$ ) จำนวน 4 รายการคือ

1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

2. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน

3. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณที่เหมาะสม

4. ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหา และปรับปรุงงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25 - 34 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6 ม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่า ปวส. / อนุปริญญา สถานภาพ หม้าย แยกกัน อยู่ อายุงาน 7 - 9 ปี 10 ปีขึ้นไป และตำแหน่งงาน หัวหน้างาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.57$ ) จำนวน 1 รายการ คือท่านได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงานของท่าน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6ม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพ สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่ อายุงาน 1 - 3 ปี 7 - 9 ปี 10 ปีขึ้นไป และตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และพนักงาน/เจ้าหน้าที่

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70 - 3.96$ ) ทุกรายการคือ

1. ท่านเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน
2. ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
4. ท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน
5. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มี อายุ ทุกรายการ ระดับการศึกษา ทุกรายการ สถานภาพ ทุกรายการ อายุงาน ทุกรายการ และตำแหน่งงาน ทุกรายการ

ด้านนโยบายและการบริหารพนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.58 - 3.69$ ) ทุกรายการคือ

1. บริษัทฯ มีนโยบาย / เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
2. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. บริษัทฯ และแผนกมีกฎระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานที่เหมาะสม
4. มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6ม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพ ทุกรายการ อายุงาน ทุกรายการ และตำแหน่งงาน ทุกรายการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงานมี ระดับแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.61 - 3.24$ ) ทุกรายการคือ

1. รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของท่าน
2. รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน
3. เงินโบนัสประจำปี
4. เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น
5. กิจาประจำปี และงานเลี้ยงปีใหม่
6. ค่ารักษาพยาบาล

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย และ เพศหญิง พนักงานที่มีอายุ ทุกรายการ ระดับการศึกษา ทุกรายการ สถานภาพ โสด สมรส หม้าย แยกกันอยู่ อาศัยงาน ทุกรายการ และ ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก หัวหน้างานและพนักงาน/เจ้าหน้าที่

ด้านความมั่นคงในการทำงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) จำนวน 1 รายการคือ แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสำคัญอย่างมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี 35 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6ม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่า ปวส. หรืออนุปริญญาสถานภาพ โสด สมรส อาศัยงาน 1 - 3 ปี 7 - 9 ปี 10 ปีขึ้นไปและตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่

ด้านสภาพการทำงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83 - 3.03$ ) ทุกรายการ คือ

1. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย
2. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม
3. เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เพียงพอ และเหมาะสมในการทำงาน
4. สภาพการทำงานเช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมในการทำงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย พนักงานที่มี อายุ ทุกรายการ ระดับการศึกษา ทุกรายการ สถานภาพ โสด สมรส หย่า อาศัยงาน ทุกรายการ และตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก หัวหน้างานและพนักงาน/เจ้าหน้าที่

### 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน  
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพอายุงาน ตำแหน่งงาน ที่  
ต่างกันมีระดับแรงจูงใจ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน  
ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
จำนวน 1 รายการ คือ การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและ  
เวลาที่กำหนด พนักงานที่มี อายุ 25 – 34 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี 35 ปีขึ้นไป ที่  
ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
จำนวน 1 รายการ คือ การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและ  
เวลาที่กำหนด พนักงานที่มี สถานภาพ โสด มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี สถานภาพ  
หม้าย และแยกกันอยู่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มี สถานภาพ สมรส มี  
ระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี สถานภาพ หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ ผลการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทำงานของท่านได้รับ  
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก มีระดับแรงจูงใจแตกต่าง  
กับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ  
0.05

**ด้านการได้การยอมรับนับถือ** พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุ งาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านพนักงานที่มี อายุงาน 1-3ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มี อายุงาน 4-6 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 10 ปีขึ้นไปที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และแตกต่างอย่างความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย พนักงานที่มี อายุงาน 4-6 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 10ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01และมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 7-9ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านนโยบายและการบริหาร** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เงินโบนัสประจำปี

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเงินโบนัสประจำปีพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ผู้จัดการ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งงานพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** พนักงานที่มีเพศและ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสำคัญอย่างมาก
2. ท่านได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสำคัญอย่างมาก พนักงานที่มี อายุ 25 – 34 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ พนักงานที่มี อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25 – 34 ปีที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคงพนักงานที่มี อายุ ต่ำกว่า 25ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25 – 34 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทฯ มีมาตรฐานในการจัดงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง



ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทฯ มีมาตรฐานในการจัดงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งพนักงานที่มี สถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี สถานภาพ หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี อายุงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสำคัญอย่างมาก

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสำคัญอย่างมากพนักงานที่มี อายุงาน 1 – 3 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 7 – 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
2. บริษัทฯ มีมาตรฐานในการจัดงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้า แผนก มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ที่ระดับความมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทฯ มีมาตรฐาน ในการจัดงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก มีระดับแรงจูงใจ แตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่ง งาน หัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ด้านสภาพการทำงาน** พนักงานที่มีเพศอายุ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ระดับ การศึกษา ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สภาพการทำงานเช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมในการทำงาน

## 2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการทำงานเช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมในการทำงานพนักงานที่มี ระดับการศึกษา ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และ ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการทำงานมีความปลอดภัย พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการทำงานมีความปลอดภัย พนักงานที่มี สถานภาพ สมรส มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานที่มี สถานภาพ หม้าย และ แยกกันอยู่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อ่าปี โกล อมตะ จำกัด ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 89.27 อายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 55.61 ระดับการศึกษา ม. 6 ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 38.05 สถานภาพ สมรสร้อยละ 64.88 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.10 ตำแหน่งงานพนักงาน/เจ้าหน้าที่ร้อยละ 72.20 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิภา สายเจริญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐมจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และอรรถสิทธิ์ ดันดิยุทธ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## 2.วิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานด้านความรับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหารด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85, 3.66, 3.63, 3.58$  และ  $3.55$ ตามลำดับ)และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36, 3.36, 3.13, 2.97$  และ  $2.87$  ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิภา สายเจริญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐมผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของห้างหุ้นส่วนเอกวัตร (1994) ในภาพรวมระดับปานกลาง และชาลิสา สุขนธพงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และนุชรรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา, การใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ, งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจนและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอติทยา เสนะวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากและวินิจ ชิวะโต (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานีพบว่าบุคลากรมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเบญจมาศ ศรีทองดี (2553, บทคัดย่อ) ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์พบว่า บุคคลกรมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรยังขาดค่านิยมในด้านการยกย่องชมเชย และขาดความการยอมรับเมื่อบุคคลนั้นปฏิบัติงานดี ขาดความไว้วางใจ ความเชื่อถือ ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และชาลิสตา สุคนธ์พงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานประจำที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งงานทำอยู่มีความหลากหลาย ทำให้พนักงานเรียนรู้งานหลายด้านซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วินิจ ธิระโต (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานีพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเบญจมาศ ศรีทองดี (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติเหมาะสม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และมีอิสระในการคิดแก้ปัญหา และปรับปรุงงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอติธยา เสนะวงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่าบุคลากรมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสุธิภา สายเจริญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม พบว่าพนักงานมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และเบญจมาศ ศรีทองดี (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และวินิจ ธิระโต (

2556,บทคัดย่อ ) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัท ไม่มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ไม่ส่งเสริมหรือหาเวลาให้ระดับพนักงานได้มีโอกาสเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ นุชรรัตน์ โกงเกษร ( 2554, บทคัดย่อ ) การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเค็ค อีเล็ก โทรนิคส์ (ประเทศไทย)พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และ อทิตยา เสนะวงศ์ ( 2555, บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย Mพบว่าพนักงานมีปัจจัยต่อแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ เคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน และมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับอรรถสิทธิ์ ต้นดิยุทธ ( 2556, บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา พบว่าพนักงานมีปัจจัยต่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และ ธาณี แสงจันทร์ ( 2553, บทคัดย่อ ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และวินิจ ชิวะโต ( 2556,บทคัดย่อ ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานีพนักงานมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

7. ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการประกาศด้านนโยบาย /มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายให้พนักงานทราบทั่วถึง มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มซึ่งสอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ ต้นดิยุทธ ( 2556, บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมาพนักงานมีปัจจัยต่อแรงจูงใจด้านนโยบายและบริหารงาน อยู่ในระดับมากและวินิจ ชิวะโต ( 2556,บทคัดย่อ ) ศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานีพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านนโยบายและบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากด้านค่าตอบแทนอาจจะไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมากเกินไป และด้านสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ งานแต่งงาน งานศพ ก็อาจจะยังไม่เพียงพอกับความเป็นอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนเสริมด้านกิจกรรม กีฬาประจำปี และงานเลี้ยงปีใหม่ ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญซึ่งสอดคล้องกับอิติตยา เสนะวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่าบุคลากรมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และนุชรรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทฯ มีมาตรฐานในการจัดงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้เกิดความวิตกกังวลในความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งสอดคล้องกับ นุชรรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงของงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง

10. ด้านสภาพการทำงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพการทำงานเช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน ไม่เหมาะสมในการทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ ไม่เพียงพอในการทำงานสถานที่ทำงานไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนุชรรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

**3.การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพอายุงาน ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ด้านการได้การยอมรับนับถือ** พนักงานที่มี เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พนักงานที่มี เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านนโยบายและการบริหาร** พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** พนักงานที่มีเพศและ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มี ระดับ การศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถสิทธิ์ ต้นดิยุทธ(2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมาจากการศึกษาพบว่าด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุและระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และธานี แสงจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญผลการวิจัย พบว่าด้านเพศพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน และด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสามารถอนุมานได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ หรือยังไม่มีแรงจูงใจด้านใดที่สามารถดึงดูดให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถปรับปรุงด้านแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้มีระดับมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาอันส่งผลให้องค์กรสามารถลดอัตราการเข้าออกและการหยุดงานของพนักงานได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อผู้บริหารได้ทำการปรับปรุงหรือแก้ไขแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถพิจารณารายละเอียดได้ดังนี้

1. ด้านการได้การยอมรับนับถือผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี และได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงานข้อเสนอแนะ บริษัทควรสร้างวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอในระดับ เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีได้รับความน่าเชื่อถือและการยอมรับมากขึ้น มีความรู้สึกที่ผลงานที่ทำมีคุณค่าต่อบริษัท ทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นการกระตุ้นผู้ที่ไม่ได้รับคำยกย่องชมเชยให้พยายามสร้างผลการทำงานที่ดี เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยในโอกาสต่อไป และควรจัดกิจกรรมการประกาศยกย่องชมเชยผลการทำงาน และมอบรางวัลพิเศษให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการโยกย้ายงานตามความสามารถ ข้อเสนอแนะ บริษัทควรทำแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความชัดเจน แจ้งให้พนักงานทราบถึงโอกาส และความก้าวหน้าในการทำงานร่วมกับองค์กรและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานและลดความผิดพลาดรวมถึงการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อบริษัท

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เรื่อง ความเหมาะสมในเรื่องรายได้/ค่าจ้าง เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ปริมาณงานในความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ ค่ารักษาพยาบาลเงินช่วยเหลือพิเศษ กีฬาประจำปี และงานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้นข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรพิจารณาระดับขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์ มีการให้รางวัลตามผลสำเร็จของงาน เพื่อตอบแทนความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา การพักผ่อนประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีกลมเกลียวกันระหว่างพนักงานทุกคนและผู้บริหารส่งผลให้การทำงานระหว่างฝ่ายหรือการประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสวัสดิการ ควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือพิเศษ ค่ากะ ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล และการจัดสถานที่พักผ่อน ช่วงเวลาพัก ลานกีฬา เป็นต้น

4. ด้านสภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม การจัดสภาพการทำงานเช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน ให้เหมาะสมและสภาพการทำงานมีความปลอดภัย ข้อเสนอแนะ บริษัทควรปรับปรุงสภาพการทำงานภายในโรงงานการผลิตให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก การจัดเก็บอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยง่ายต่อการใช้งาน โดยนำกิจกรรม 5ส. เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย ด้านสวัสดิการที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำปัญหา อุปสรรคที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน