

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
2. การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ กลุ่มปัจจัยจูงใจ และกลุ่มปัจจัยก้ำจุน จำนวน 36 ข้อ

##### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

##### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เป็นรายคู่ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.56 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 63.89 รองลงมา 30-40 ปี ร้อยละ 24.07 มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 71.30 รองลงมา 10-15 ปี ร้อยละ 24.07 สถานภาพโสด ร้อยละ 69.45 รองลงมา สมรส ร้อยละ 28.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.15 รองลงมา อนุปริญญา ร้อยละ 18.52 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 39.82 รองลงมา 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 33.33 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 81.48 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 14.82 มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง ร้อยละ 50.92 รองลงมา มากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 32.41

2. วิเคราะห์การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52-4.09$ ) จำนวน 18 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
4. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งหัวหน้างาน

**กลุ่มปัจจัยค่าจูน** พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.79-4.12$ ) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
2. ความสามารถในการดำเนินงานและบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
3. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
4. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-15 ปี สถานภาพโสด และสมรส การศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ทุกระดับรายได้ พนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างาน เข้ารับการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง, 5-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง

### 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### กลุ่มปัจจัยจูงใจ

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
2. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
2. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
3. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 11 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
4. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
5. ความพึงพอใจ เต็มที่

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
2. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ล้าพังผู้เดียว

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ล้าพังผู้เดียว
4. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
2. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
3. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
4. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน

**กลุ่มปัจจัยค่าจูน** พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
  2. ความสามารถในการดำเนินงานและบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้

2. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
2. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

## 1. วิเคราะห์การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มปัจจัยจูงใจ และกลุ่มปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $3.95$  ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลากร หงส์ธนนันท์ (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท โกลเด้นแลนด์ฟร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาริ มุทุกันต์ (2547) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรุฒิ คงตั้งจิตต์ (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท NXP เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ หิรัญญูการ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ซึ่งจะมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในระดับมาก เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยก้ำจุนด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน จากข้อค้นพบดังกล่าว มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความสนใจและทัศนคติที่ไม่เหมือนกัน การจูงใจพนักงานจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆและมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับลักษณะของพนักงานอยู่เสมอ การให้รางวัลตอบแทนจะมีผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคคลหรือไม่ก็ต้องอาศัยการวิเคราะห์และไตร่ตรองอย่างรอบคอบมิฉะนั้นแล้วการให้รางวัลตอบแทนก็อาจจะไร้ประโยชน์ ดังนั้นประการแรกสุดที่จะคำนึงถึงก็คือ คุณลักษณะของรางวัลตอบแทนที่จะมอบให้แก่ผู้ทำงานเพื่อให้เกิดผลและมีคุณค่าตามต้องการ

## 2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

**กลุ่มปัจจัยจูงใจ** พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน การอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

**กลุ่มปัจจัยค่าจูง** พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน การอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรุณ คงตั้งจิตต์ (2549) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ หิรัญญาการ (2550) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จากข้อค้นพบดังกล่าว เราสามารถที่จะใช้ในการจูงใจพนักงานให้อยากทำงานกับบริษัทได้ด้วย แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มันก็ไม่ได้รับประกันว่า ถ้าบริษัทมีครบถ้วนแล้ว พนักงานจะไม่ออกไปไหน ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่อยากทำงาน สาเหตุจากหัวหน้างาน บางบริษัทมีระบบเงินเดือนที่ดีมาก มีระบบการจูงใจที่ดี แต่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงมาก

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารงานบุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพหรือความเข้มข้นของแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

2. จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ ความมีคุณค่าให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจส่งผลให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



3. ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสนใจที่จะศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี