

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด

Performance motivation of employees of Thai Fuji Plating and Chemical Co., Ltd.

บุญพิลาส สืบประสิทธิ์

BOONPILAS SUBPRASIT

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 อายุ 21-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 สถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 และ ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ซึ่ง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, พนักงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study employee motivation in Thai Fuji Plating and Chemical Co., Ltd. and (2) to study factors related to employee motivation. In Thai Fuji Plating and Chemical Co., Ltd., a survey was conducted from a sample of 150 people by using Krejcie and Morgan's ready-made table at a confidence level of 95% and the error was 5% and the questionnaire was used as a tool for data collection. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. and test for pairwise differences by LSD method, with statistical significance set at 0.05 level. Most employees are female, 87 people, representing 58 percent, age 21-30 years old, 49 people, representing 32.67 percent, single status, 68 people, representing 45.33 percent, bachelor's degree, 64 people, representing 42.67 percent. Monthly income of 20,001 – 30,000 baht, 71 people, representing 47.33% and working experience between 2-4 years, 54 people, representing 36%, which gender, age, marital status, work experience are different. There was no statistically significant difference at 0.05. The level of education and monthly income were different. There was a statistically significant difference at 0.05.

Keywords : motivation, employees, motivational factors, sustaining factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และการคมนาคมทำให้เกิดเสรีทางการค้า เสรีทางการเงิน และเสรีทางแรงงาน ปัจจุบันประเทศไทยขับเคลื่อนธุรกิจตามกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดการขยายตัวทางอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการเติบโตทางธุรกิจ (Economic Growth) เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

การบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมาย นั้น ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรเครื่องมือ เป็นต้น

“คน” เป็น “ทรัพยากรมนุษย์” เนื่องจากเป็นทรัพยากรมีประโยชน์และมีคุณค่า ดังนั้น การสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมไปถึงการจัดวางตำแหน่งของงาน ให้เหมาะสมกับบุคคลแล้ว การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรถือเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการธำรงรักษาบุคลากรและทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานออกมา ซึ่งถือได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บริษัท ไทยฟูจิ เฟลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด ประกอบธุรกิจบริการชุบโลหะครบวงจร และจำหน่ายน้ำยาเคมี มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก ในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางด้านเคมีภัณฑ์ทางอุตสาหกรรม บริษัทฯ แบ่งการทำงานเป็นแผนกต่างๆ ด้วยลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่ปรากฏ คือ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของพนักงานแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทยฟูจิ เฟลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทยฟูจิ เฟลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด

สมมุติฐานของงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด จำนวน 210 คน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2565 – เดือนกุมภาพันธ์ 2566

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีประชากรศาสตร์

(ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2542 หน้า 44 - 52) ได้อธิบายว่า แนวคิดประชากรศาสตร์เป็นหลักการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงกระตุ้นภายนอกซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ที่แตกต่างกัน

สุวสา ชัยสุรัตน์ (อ้างถึงใน กอบกาญจน์ เจริญทอง, 2556 หน้า12) ได้อธิบายว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ในแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น

ปราโมทย์ ประสาทกุล (อ้างถึงใน ณัฐธิดา แสงงาม, 2556 หน้า 12-13) ได้อธิบายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ซึ่งเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพครอบครัว
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้

สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ ส่งผลต่อแนวคิด ทศนคติต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวของบุคคล ทำให้พฤติกรรม การแสดงออก หรือการตัดสินใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เช่น บุคคลที่ช่วงอายุใกล้เคียงกันมักจะมีความชอบในลักษณะคล้ายกัน

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

(ชาคริต สินเย็น, 2558, หน้า 12) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ซึ่งเกิดจากแรงขับภายใน และภายนอก เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการนั้นมา และเมื่อได้สิ่งที่ต้องการนั้นแล้ว จะเกิด

ความสุขใจในสิ่งที่ได้รับ มีความพึงพอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(ภัตราพร ชนะการณ, 2561, หน้า 2561) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

(กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 177) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง ทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมของตนเองออกมา ทั้งพฤติกรรมด้านบวกหรือพฤติกรรมด้านลบที่มีต่อแรงกระตุ้น ซึ่งหากบุคคลพอใจต่อแรงกระตุ้นที่ได้รับ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในด้านบวก ในทางกลับกัน ถ้าแรงกระตุ้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะมีพฤติกรรมในทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(นพพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564, หน้า 35) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำหรือดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจในการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(วชิระ กันภัย, 2559, หน้า 23-24) ได้สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดหลักในการทำให้บุคคลใช้ความสามารถเพื่อไปสู่ความสำเร็จของงาน มีการวางแผนการจัดเตรียมการ งบประมาณ จนเกิดผลผลิตของการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นปัจจัย ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

(วัชระ แยมชู, 2563, หน้า 9) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่คอยสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้น จากความต้องการของพนักงานที่ได้รับการตอบสนอง เกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อมูลทั่วไป บริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด

บริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด ก่อตั้งเมื่อ เดือน พฤษภาคม 2538 ภายใต้ชื่อร้านไทยฟูจิการชุบ ภายหลังได้เริ่มจำหน่ายเคมีภัณฑ์และขยายธุรกิจ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการดูแลจัดการผิวเหล็กเพื่อป้องกันการเกิดสนิม และดูแลสภาพผิวสแตนเลสให้เกิดความเงางาม รวมถึงการจัดจำหน่ายน้ำยาเคมี เพื่อการดูแล รักษาสภาพผิวเหล็ก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองแสนสุข จากพนักงาน จำนวน 244 คน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับสูง ดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

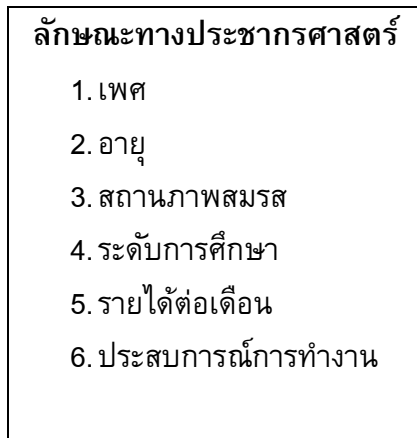
ปฏิมากร ทิพลิต (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพอำเภอบ้านกุดนาขาม อำเภोजังหวัดสกลนคร พบว่า สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพอำเภอบ้านกุดนาขามมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก : ซึ่งระยะเวลาในการเป็นสมาชิก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าไม่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพอำเภอบ้านกุดนาขาม

วัชรระ แยมชู (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์มาก จากผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างต่อแรงจูงใจของพนักงาน ทั้งนี้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจของพนักงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

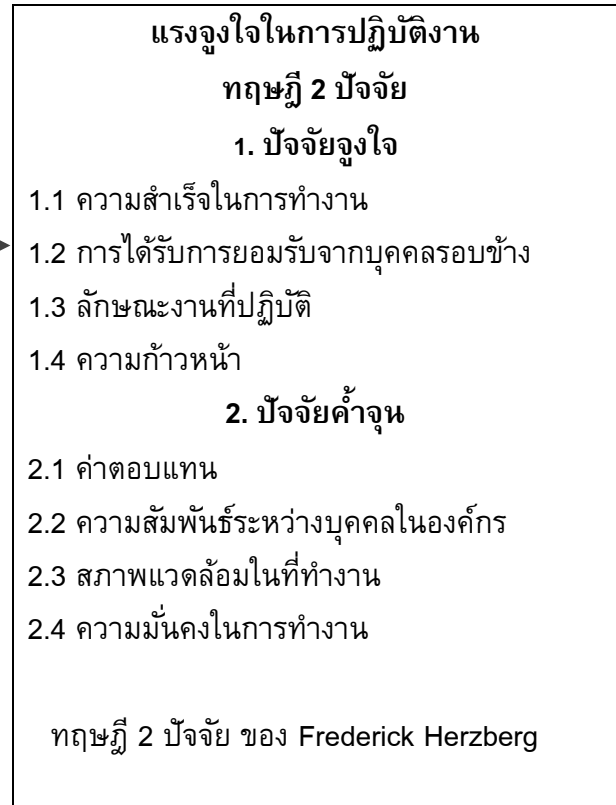
ตัวแปรต้น

(Independent Variable)



ตัวแปรตาม

(dependent Variable)



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทยฟูจิ เพลทติ้ง แอนด์ เคมีคอล จำกัด จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 136 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 14 คน เพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลครั้งนี้เท่ากับ 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความก้าวหน้า 5. ด้านค่าตอบแทน 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลผลการวิจัย และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้าน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในการนี้ 2 กลุ่ม ใช้สถิติ T-test และ ใช้ สถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำไป ทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการ LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 อายุ พบว่า อายุ 21-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 สถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 ระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 ด้านความสำเร็จในการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

อภิปรายผล

เพศ อายุ สถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร” พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข” พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วัชระ แยมชู (2563) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่” พบว่า พนักงานที่ รายได้แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อยู่ในระดับมากในทุกด้าน และ สอดคล้องกับ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกฯ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์
2. เปิดโอกาสในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย
3. กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
4. สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เพื่อโอกาสในความก้าวหน้าในสายงานที่
5. จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน
6. ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความ เช่น การจัดกิจกรรมปีใหม่ การจัดกิจกรรมกีฬาสี
7. ปรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ ควบคุมระดับเสียงไม่เกิน 85 เดซิเบล สภาพอากาศถ่ายเทได้สะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
8. สร้างความมั่นคงและรักษาเสถียรภาพขององค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจระหว่างบริษัท ที่มีลักษณะธุรกิจเดียว และจำนวนประชากรจำนวนใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาระดับแรงจูงใจต่อพนักงาน
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). *หลักการจัดการและองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, ปีที่ 6 (3), 175-183.
- กอบกาญจน์ เกริญทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาจังหวัดสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

- ชาคริต สินเย็น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐริตา แสงงาม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศภาคใต้ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางด้วยตนเอง กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รัฐวิสาหกิจที่ให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาลिता บุญราศรี. (2554). ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <http://litaboornasi.blogspot.com/2011/01/vroom.html>.
- พรพิมล ช่างสาร. (2563). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภัตตราพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้สื่อสาร*. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารารัตน์ สุวรรณไตรย์. (2554). *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม(Vroom 's Expectancy Theory)*. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <http://wararut2509.blogspot.com/2011/01/vroom-s-expectancy-theory.html>.
- วชิระ กันภัย. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- วัชระ แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก*.
- วารี ทิพย์เนตร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี. นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- สุชาดา อุทรา. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้*.
- สุพานี สฤกษ์ธานีช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎีปทุมธานีโรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- อทิตี เฟงพีโรจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- อัจฉรา ภูเด่นไสย์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปางดะ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- Richard Bamford (2562) *A Theory of Human Motivation A. H. Maslow. (1943). Originally Published in Psychological Review*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม, จาก <https://www.richardbamfordtherapy.co.uk/blog/a-theory-of-human-motivation-a-h-maslow-1943-originally-published-in-psychological-review-50-370-396/>