

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด

Work Performance Motivation of Employees of Force Crane Company Limited

พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์¹ ชัยอนันต์ สิริเบญจสานนท์²
Patcharin Phosahwat, Chaianun Siribensanont

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด จำนวนทั้งหมด 80 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (One-Way ANOVA)

ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค่าจูง; พนักงานบริษัท

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the work performance motivation level of the employees of Force Crane Company Limited, and 2) to compare work performance motivation of the employees of Force Crane Company Limited classified by individual factors. The instrument used in the research was a questionnaire. The research population of Force Crane Company Limited was 80 employees. The statistical tools used in

Received: 2022-12-08 Revised: 2022-12-26 Accepted: 2022-12-28

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก Master Degree Student in Master of Arts, Department of Organization Management, Krirk University. E-mail: je.ab.18.pp@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Advisor and Fulltime Lecturer, Master of Arts, Faculty of Liberal of Arts, Krirk University. E-mail: chaianun1169@gmail.com

the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA).

The results of the research showed that the level of work performance motivation of employees of Force Crane Company Limited in overall was high. With considerations of each aspect, it was found that the overall motivation factors were at a high level. The aspect with the highest mean was the work success, followed by the acceptance, progress and nature of work, respectively. As for the supporting factors, it was found that the overall level was at a high level; with considering considerations of each aspect, it was found that the highest mean first was the aspect of work security, followed by the relationship with supervisors, compensation and special compensation (bonus), and working condition, respectively.

The hypothesis testing results revealed that the employees of Force Crane Company Limited with varieties of gender, age, marital status, education level, average monthly income, job title, and working time length had no difference in the work performance motivation.

Keywords: work performance motivation; incentive factors; supportive factors; company employees

บทนำ (Introduction)

การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันค่อนข้างสูง การพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยิ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากกว่า แต่ก็ขึ้นอยู่กับองค์การแต่ละองค์การว่าให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเลยก็ว่าได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณค่านั้นมีลักษณะที่อาจกล่าวได้คือเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้มีทักษะความชำนาญและมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่าขององค์กร และด้วยความสำคัญของพนักงานที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเราอาจคุ้นเคยกับ 4M ที่ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) เงินทุน (Money) และวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการบริหารในปัจจุบันจะมี M ตัวใหม่เกิดขึ้นมากมายอาทิ การจัดการ (Management) วิธีการ (Method) เป็นต้น แต่ส่วนใหญ่สรุปตรงกันว่า คน (Man) สำคัญที่สุด เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่สำคัญที่สุด ซึ่งศาสตร์ในการบริหารคนเป็นเรื่องท้าทายและสามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นั้นเป็นเพราะความซับซ้อนของคนเป็นสิ่งที่ยังไม่มีใครสามารถเข้าใจได้อย่างสมบูรณ์ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559: 35)

พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์การที่ประสบผลสำเร็จในธุรกิจได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์การเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์การขาดประสิทธิภาพไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมาเช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ไม่ประสบผลสำเร็จในทางธุรกิจ แต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรมี

พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความเพียรพยายามมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก (นิติกร อุ้นเรือนงาม, 2559)

พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรให้ก้าวหน้าสู่เป้าหมาย ดังภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปข้างหน้าอย่างพร้อมเพรียงกันนั้นก็ต้องอาศัยความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานทุกคน ร่วมแรงร่วมใจประสานความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน เสียสละทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ ร่วมกันนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง หนึ่งในวิธีที่จะทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันนั้นได้แก่การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากพลังแฝงที่อยู่ในตัวของคนในองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรมากที่สุด การสร้างแรงจูงใจจะเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความเข้าใจของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่า อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่อยู่ในหน่วยงาน การทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารและผู้ประกอบการ แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับในการเป็นพนักงานและการทำงานในองค์กรต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงกับความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อบุคคลอื่น (สุพานี สฤญวานิช, 2552: 113)

อย่างไรก็ตามบริษัท ฟอร์ซ แครน จำกัด ยังคงพยายามรักษามาตรฐานในการผลิตโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ภายใต้การบริหารแบบ Operation Standard ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ ด้านความสะอาด นอกจากนี้บริษัทฯ ยังเล็งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรมีความสำคัญเหนือกว่าทรัพยากรอื่น ๆ เนื่องจากการผลิตจะต้องใช้เทคโนโลยีค่อนข้างสูง ควบคู่กับบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีทักษะในการผลิตและให้บริการ ดังนั้นบริษัทฯ ได้พยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในพนักงาน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีการศึกษาบุคลากรในองค์กรว่าพนักงานมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการปฏิบัติงานและพยายามตอบสนองความต้องการหรือจูงใจพนักงานเท่าที่จะสามารถดำเนินการในกรอบที่เป็นธรรมทั้งในด้านของบริษัทและด้านของพนักงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนเองคาดหวังแล้ว ก็จะส่งผลถึงผลงานที่บริษัทคาดหวังด้วยเช่นกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานสภาวะที่มีการจูงใจที่ดีและเหมาะสมย่อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างปัญหาในการปฏิบัติงานในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ฟอร์ซ แครน จำกัด มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ แครน จำกัด เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ฟอร์ซ แครน จำกัด อันเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์และดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับบริษัทอย่างยาวนานต่อไป

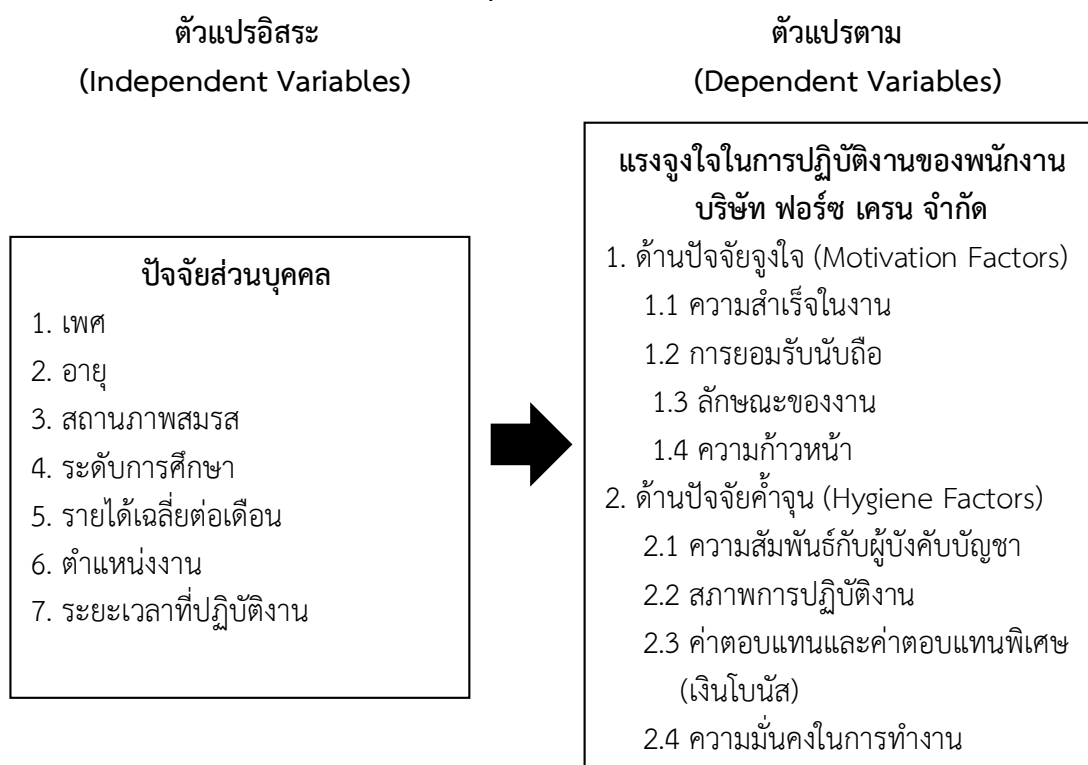
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอรัช เครน จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอรัช เครน จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ตามแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 102) มีดังนี้

1) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านความก้าวหน้า

2) ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) และความมั่นคงในการทำงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด จำนวนทั้งหมด 80 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด, 2565) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดของบริษัทฯ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาในบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด อยู่ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959: 102) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความก้าวหน้า 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) และความมั่นคงในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อมีดังนี้

คะแนน		ระดับแรงจูงใจ
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 97)

คะแนนเฉลี่ย		ระดับการยอมรับ
4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเนื้อหาของแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบและขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เคน จำกัด กรอกแบบสอบถามจำนวน 80 ชุด และรับกลับคืนด้วยตนเองจนครบจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์พบว่าครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้ทำการตรวจสอบความถี่สมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเข้าสู่ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทำการวิเคราะห์และประมวลผล ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) t-test, F-test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เคน จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 2-4 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เคน จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลผลอันดับของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เคน จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน

(N = 80 คน)

ปัจจัยเชิงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.55	มาก	1
2.ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	0.48	มาก	2
3.ด้านลักษณะของงาน	3.88	0.61	มาก	4
4.ด้านความก้าวหน้า	3.96	0.49	มาก	3
รวม	3.95	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ด้านปัจจัยเชิงใจพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.99$) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.97$) ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.96$) และด้านสุดท้ายคือด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลผลและอันดับของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ด้านปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน

(N = 80 คน)

ปัจจัยค่าจูง	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.67	0.63	มาก	2
2.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.41	0.74	มาก	4
3.ด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส)	3.58	0.54	มาก	3
4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.63	มาก	1
รวม	3.62	0.54	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.83$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.67$) ด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) ($\mu = 3.58$) และด้านสุดท้ายคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.41$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนชัย ธรรมศรี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด ยังมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร อุ่นเรือนงาน (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับแรก

2. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ซ เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ ฉิมดี (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรแกรส กันภัย จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และยังเป็นอันดับแรก

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับนับถือที่มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร อุ่นเรือนงาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า พนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินด์สตรี้ส์ จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยค่าจ้าง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินด์สตรี้ส์ จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ จันทรหอม (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ผลจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าการปฏิเสสมมติฐานทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

3.1 จากการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี มีแสงพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่าง

3.2 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ ธิระโต (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ ฉิมดี (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.4 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทียนชัย ธรรมศรี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน TIME LESS จันทบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี มีแสงพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

3.6 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ ฉิมดี (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.7 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร

อ่อนเรื้อรัง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเดอะซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริยัท วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึง และจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จขององค์กร
2. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างทันกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและมอบหมายงานให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมต่อพนักงานแต่ละแผนกและแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นการลดความล่าช้าและความผิดพลาด สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างทันกำหนดเวลาและทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น
 - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของการได้รับการยอมรับนับถือและคำชมเชยจากหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรกล่าวชมเชยหรือชื่นชมพนักงานที่มีผลงานออกมาเป็นที่น่าพอใจด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความใส่ใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีและมีผลต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของการได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของบริษัทได้
 - 1.4 ด้านลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ดังนั้นบริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ร่วมรับผิดชอบหรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท โดยร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติติดตามผลและร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มงานกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อบริษัทและเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของหน่วยงานมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ของพนักงานเมื่อมีความจำเป็น เงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสต่าง ๆ มีการฝึกอบรมและทุนการศึกษาให้กับพนักงานและบุตรของพนักงาน ตรวจสอบสภาพพร้อมคำรักษาพยาบาลของพนักงาน มีการประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากงานและเรื่องส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและควรวางตัวแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งต้องสามารถให้คำแนะนำในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากงานและเรื่องส่วนตัวของพนักงานได้โดยไม่ปฏิเสธ

1.7 ด้านค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรมีการปรับเงินเดือนและพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามความเหมาะสมอย่างแท้จริงของตำแหน่งและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องมีความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น

1.8 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องของจำนวนบุคลากรและปริมาณงานของหน่วยงานที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับจำนวนพนักงานและปริมาณงานของหน่วยงานที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการทำงาน ควรมีความพร้อมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยหลักและสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต (Productivity) ด้วย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสาน ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น เจาะลึกและตรงประเด็นเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาหรือปรับปรุงภายในหน่วยงานและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่อไป

2.3 ผู้ที่สนใจในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในบริษัทหรือโรงงานอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- เทียนชัย ธรรมศรี. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ จันทร์หอม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิติกร อุ่นเรือนงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล. วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2565). **จำนวนพนักงานของบริษัท ปี 2565**. สมุทรปราการ: บริษัท ฟอร์ช เครน จำกัด.
- มาลี มีแสงพันธ์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี.
- วินิจ ธิระโต. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเสโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2559). **ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาส อินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศราวุฒิ นิมดี. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โพรแกรส กันภัย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer) หน่วยงานบริหารสินเชื่พิเศษ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). **การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

Herzberg. F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). **Motivation to Work**. (2rd). New York: John
Wiley & Sons.