

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

พลอยไพลิน อิงบุญ<sup>1</sup>

กนกวรรณ แสนเมือง<sup>2</sup>

กาญจนา พันธุ์เอี่ยม<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายระบบสารสนเทศ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบริหารฝ่ายบุคคล ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างสถานีวิัดและระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ฝ่ายธุรกิจก๊าซธรรมชาติ สำหรับยานยนต์ และฝ่ายธุรกิจระบบปั๊มอุตสาหกรรม จำนวน 173 ตัวอย่าง จากสุทธทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องคือ 0.89 สถิติที่ใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

<sup>1</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

<sup>3</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 264 ถนนจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100

## WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT SIAMRAJ PUBLIC COMPANY LIMITED

Ploypairin Aingboon<sup>1</sup>

Kanokwan Sanmuang<sup>2</sup>

Kanjana Punoiam<sup>3</sup>

### Abstract

The objectives of this research were to study work motivation of employees at Siamraj Public Company Limited, and compare the opinions of employees of Siamraj Public Company Limited affecting work motivation. The sample group was 173 employees working at various departments from Accounting, Finance, Purchasing, Administration, Information Technology, Properties and Transportation, Human Resource, Metering and Pipeline Transmission, Automotive Gas Unit, and Engineered Pump and Systems, Siamraj Public Company Limited. Taro Yamane method was employed to draw samples size and the simple random sampling was used to select the sample. Research tool was the questionnaire with Index of Item-Objective Congruence 0.89 that verified by three experts. Statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's test.

The research results were as follows:

1. The overall work motivation of employees at Siamraj Public Company Limited was in high level. Considering in each aspect, six aspects were in high level while one aspect was in moderate level. The aspect with the highest average was the relationship in organization, followed by the work achievement, work characteristic, responsibility, work advancement, and salary and welfare.

2. In regard to the comparison of personal factors of employees at Siamraj Public Company Limited affecting work motivation, it was found out that different personal factors which were gender, age, education level, income, and work experience affected the work motivation of the employees indifferently at the statistical significant level as of 0.05.

**Keywords:** Work Motivation, Siamraj Public Company Limited

<sup>1</sup> Faculty of Management Science, Muban Chombueng Rajabhat University, 46/3 Chombueng Subdistrict, Chombeung District, Ratchaburi 70150

<sup>2</sup> Faculty of Management Science, Muban Chombueng Rajabhat University, 46/3 Chombueng Subdistrict, Chombeung District, Ratchaburi 70150

<sup>3</sup> Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, 264 Chakkrawat Road, Samphanthawong, Bangkok 10100

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญขึ้นมากในสองทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากปัญหาที่องค์กรทุกองค์กรประสบอยู่คือทำอย่างไรที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเข้าร่วมกับองค์กร และจะดูแลรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดได้อย่างไร หรือทำอย่างไรที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความขยันขันแข็งอดทน และอุทิศตนเองให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งหน้าที่ขององค์กรคือจำเป็นต้องพยายามสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงาน (จิริสทิธิ์ เสียวเสถียรวงศ์, 2555) เพื่อให้สามารถเข้าถึงความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของพนักงานได้ (สุภาพร เท่าบุรี, 2557)

การจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารหลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการ หรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน ซึ่งในปัจจุบันผู้จัดการหรือผู้บริหารมีความเห็นตรงกันว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจ ต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเสริมกิจกรรมหลาย ๆ อย่างเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงาน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และธัญญลักษณ์ เทพแพง, 2561) เพราะความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; สมคิด บางโม, 2553; ธงชัย ศรีมณฑก, 2554)

บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ทำเกี่ยวกับกลุ่มธุรกิจก่อสร้างสถานีวิัดและระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ กลุ่มธุรกิจระบบปั๊มอุตสาหกรรม และกลุ่มธุรกิจพลังงานทางเลือก บริษัทมีนโยบายในการทำงาน นโยบายในการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานมาโดยตลอด แต่จากข้อมูลจากทางแผนกบุคคลของบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน การเสียค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการสรรหาหรือรับพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการทำงานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบางส่วนขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กรโดยตรง จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน บริษัทฯ จึงควรหาวิธีสร้างแรงจูงใจเพื่อจะได้บุคลากรที่มีใจให้กับองค์กรอย่างแท้จริง จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลของข้อมูลเรื่องดังกล่าวไปเสนอประกอบการพิจารณาในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ได้สอดคล้องกับความต้องการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

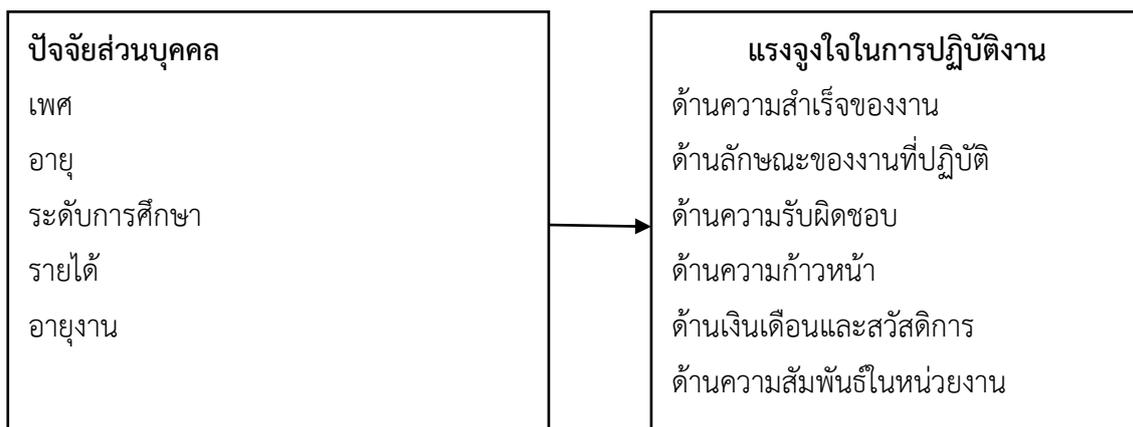
## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

### สมมุติฐานงานวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 4 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายระบบสารสนเทศ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบุคคล ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างสถานีวิจัยและระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ฝ่ายธุรกิจก๊าซธรรมชาติสำหรับยานยนต์ และฝ่ายธุรกิจระบบปิโตรเลียมอุตสาหกรรม จำนวน 304 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำนวน 173 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ซึ่งได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยลักษณะแบบสอบถามที่

สร้างขึ้นเป็นคำถามให้เรียงลำดับความสำคัญในแต่ละเรื่อง แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (ยูทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรม, 2553)

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ในการแปลผลระดับคะแนนที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.23 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 79.19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.34 และมีอายุงาน 3 - 6 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.66

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1. ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ และได้ทำสำเร็จเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ และลำดับสุดท้ายคือ ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับแรกคือ งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการ

เพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่ทำมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ได้รับหมายให้ทำมีอิสระในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานสำคัญก่อให้เกิดชื่อเสียง รองลงมาคือ หน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน งานที่รับผิดชอบมีระยะเวลาที่กำหนดที่เหมาะสม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดและความสนใจ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และลำดับสุดท้ายคือ งานที่รับผิดชอบให้อำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบ งานที่ทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับ และลำดับสุดท้ายคือ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ตรงกับความต้องการ เงินเดือนประจำ และค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว และลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลามีความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ

6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง และลำดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกฤษฎา ต้นเปาว (2558) ได้ศึกษาเรื่องกรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพัชสิรี ชมพุดำ (2552, 190) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจจะนำมาซึ่งขวัญ กำลังใจในการทำงานก่อให้เกิดความรักความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าองค์กรเป็นของตน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ได้มีการวางแผนการความสัมพันธ์ในหน่วยงานทุกระดับ เช่น พนักงานเมื่อมีปัญหาหรือไม่ได้รับความยุติธรรมสามารถเข้าพบผู้บริหารได้ตลอดเวลา การทำงาน ระบบการปกครองในองค์กรเหมือนกับการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มากกว่าระบบการบริหารงานแบบเจ้านายทุก ๆ ปี บริษัทจะจัดกีฬานันทนาการ การจัดงานเลี้ยงขอบคุณพนักงาน และการเดินทางร่วมกันศึกษาดูงานภายในประเทศ เป็นต้น

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพร เท่าบุรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพัชสิรี ชมพุดำ (2552, 190) การสร้างแรงจูงใจจะนำมาซึ่งขวัญ กำลังใจในการทำงานก่อให้เกิดความรักความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าองค์กรเป็นของตน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติจะต้องศึกษาภูมิหลังของพนักงานแต่ละคนอย่างละเอียด เช่น เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานก่อนการตัดสินใจมอบหมายงานในหน้าที่สำคัญให้ดำเนินการปฏิบัติ ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่บริษัทกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกฤษฎา ตันเปาว (2558) ได้ศึกษาเรื่องกรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2554, 135) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิตและผลงาน ขององค์กร ในหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าใช้หลักการและเทคนิคแรงจูงใจมาช่วยในการบริหารงานแล้วย่อมเป็น การเพิ่มพูนผลงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กรทั้งนี้เพราะพนักงานหรือผู้ถูกจูงใจจะขยันปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในบริษัท โดยเฉพาะเกี่ยวกับเครื่องจักรกล ดังนั้นพนักงานจะมีความรู้สึกที่ว่าตลอดเวลาการทำงานเป็นเรื่องใหม่ ๆ และจะ ได้ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ให้กับตนเอง

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพร เท่าบุรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางค์ (2554, 179-180) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้มี ความกระตือรือร้นในการทำงานตามความสนใจ บุคคลย่อมต้องทำงานที่ตนเองสนใจเนื่องจากจะทำได้ดีโดย สามารถพัฒนาฝีมือได้อย่างเต็มที่ องค์การต้องศึกษาและตรวจสอบให้ได้ว่าใครมีความสนใจในเรื่องใดจะได้ มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องกับประเภทงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถทำงานใน ส่วนที่สนใจได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากงานที่บริษัทดำเนินการคือการประมงหลวงภาครัฐ และ ภาคเอกชน การทำงานจะต้องดำเนินตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องเวลาที่แล้วเสร็จ โดยเฉพาะการส่งมอบงานและการตรวจสอบงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งสำคัญบริษัทได้ฝากความรับผิดชอบงานไว้ กับพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นการปฏิบัติงานเสร็จในช่วงเวลาที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่เขาเหล่านั้นทำมีสำคัญและก่อให้เกิดชื่อเสียงกับบริษัท และตนเองนั่นเอง

1.4 ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพร เท่าบุรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการควบคุมพฤติกรรม มนุษย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นได้ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจบุคคลให้ ทำงานสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนความ อุดสาหกรรมความขยันหมั่นเพียร เช่น การให้เกียรติยศ ชื่อเสียง การให้รางวัลบุคลากรดีเด่น การให้ประกาศ เกียรติคุณโล่ห์ รางวัลต่าง ๆ ที่มีใช้ตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่มีความคุณค่า นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมให้ บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นสำหรับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การมอบ รางวัลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบริษัทฯ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร จึงได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับและทุกคนรับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ภายในประเทศ และต่างประเทศ

1.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการควบคุมพฤติกรรม

มนุษย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นได้ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในบุคคลสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น แรงจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น แรงจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีพในสังคมเพื่อจัดซื้อสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมาสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ลักษณะของรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะการจ่าย ดังนี้ 1) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนจำนวนหนึ่งจ่ายให้เป็นประจำสม่ำเสมอ 2) ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับงานที่สำเร็จตามที่ตกลงกัน โดยจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง รายวัน หรืออาจให้ตามผลงานที่ทำได้เป็นขั้นต่อหน่วย 3) ค่าตอบแทนพิเศษ ได้แก่ โบนัส คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรเป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง โดยอาจกำหนดจำนวนเงินเป็นเท่าของเงินเดือนประจำ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณของคุณภาพของงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงาน 4) ค่าคอมมิชชั่น หมายถึง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ขายสินค้าได้ โดยอาจกำหนดเป็นจำนวนร้อยละของมูลค่าสินค้าที่จำหน่ายได้ และ 5) ส่วนแบ่งกำไร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้จากผลกำไรที่หน่วยงานทำได้ การจูงใจประเภทนี้จะช่วยให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการทำกำไรสูงสุดให้แก่หน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับด้วย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ จึงต้องปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล โดยเฉพาะการดูแลบุคลากรในองค์กร ดังนั้นค่าตอบแทนที่บริษัทดำเนินการจ่ายให้กับบุคลากรเป็นไปตามเป็นไปตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกฤษฎา ตันเปาว (2558) ได้ศึกษาเรื่องกรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น และผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ (2554, 135) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน การผลิต และอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของคน ซึ่งแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยนำเอาสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เพื่อบรรลุเป้าหมายก็จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรม หากเขาบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติ มีคนมาชมผลงานของเขา หรือให้เขาได้ทำงานที่ถนัด พนักงานเหล่านั้นย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง โดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน เช่น การให้ความรู้การทำงานเป็นทีม การจัดกีฬาสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร การจัดกิจกรรม 5ส ร่วมกัน การรับประทานอาหารร่วมกัน (โรงอาหาร) การจัดศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศร่วมกัน ทำให้พนักงานมีโอกาสได้พูดคุย และสร้างความสนิทสนมขึ้นโดยธรรมชาติ ตลอดจนเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ นาคละอ (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ลูกค้ำ

นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากเพศชาย และเพศหญิง มีวุฒิภาวะในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทุกคนต้องผ่านการทดลองงานเหมือนกันก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทฯ สิ่งที่บริษัทฯ ตอบแทนให้กับพนักงานทุกคน คือ เงินเดือน สวัสดิการ และเงินตอบแทน ก็นำมาปฏิบัติเหมือนกันไม่แบ่งแยกว่าเป็นเพศชาย และเพศหญิง

2.2 ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิริสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) มีกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้กับพนักงานทุกระดับเหมือนกัน ดังนั้นอายุพนักงานที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิริสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากที่บริษัทประกาศใช้กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติงานของบริษัท เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต้องใช้กฎระเบียบของบริษัทเดียวกัน ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกัน

2.4 ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ นาคละอ (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบริษัท ฯ มีกฎเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท และเป็นไปอย่างโปร่งใส ทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิ ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากบริษัทฯ มีกฎเกณฑ์การออกจางาน และสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติ ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงาน มีความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ควรจะนำชื่อของพนักงานและผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จัดแสดงในบอร์ดต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ ตลอดจนมีการให้รางวัล และป้ายประกาศสดุดีความสำเร็จ เป็นต้น

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ งานที่ได้รับหมายให้ทำมีอิสระในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ควรศึกษางานและภูมิหลังของพนักงานก่อนที่จะมอบหมายงานให้ทำ ทำให้ทราบถึงขีดความสามารถในการทำงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท เมื่อมั่นใจว่าพนักงานคนนั้นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ควรจะมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้เขาปฏิบัติด้วย

3. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ งานที่รับผิดชอบให้อำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ก่อนที่จะตัดสินใจมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติควรจะศึกษาภูมิหลังและประวัติการทำงานของเขาอย่างละเอียดว่าศักยภาพของพนักงานคนนั้นจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้าพนักงานคนนั้นมีศักยภาพอย่างเพียงพอควรจะสนับสนุนให้อำนาจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่ ภายใต้กฎระเบียบของบริษัทที่สามารถเอื้อได้

4. ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ควรจะต้องให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งทุก ๆ 2 ปี โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้า และเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะต้องสับเปลี่ยนได้เรียนรู้งานล่วงหน้า เมื่อพนักงานถูกสับเปลี่ยนหมุนเวียนตามแผนงานที่กำหนดจะได้ทำงานประสานงานเดิมได้อย่างไม่สะดุด อันจะทำให้บริษัทขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลามีความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ควรจะต้องพิจารณาปรับเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาให้มีความเหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ถูกบริษัทเอาเปรียบ

6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ควรจะดำเนินการดังนี้ 1) จัดประชุมผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการทุกแผนกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หัวข้อประชุมคือ “การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน” เพื่อระดมความคิดเห็น และวางแผนในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อวางแผน 3) นำผลการประชุมไปแจ้งพนักงานรับทราบ 4) จัดทำแบบสำรวจความต้องการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 5) นำผลจากแบบสำรวจมาประมวลผล และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงรับทราบ 6) ผู้บริหารมีข้อเสนอแนะ และปรับปรุง 7) จัดประชุมพนักงานทั้งหมดของบริษัท เพื่อการลงมติ และ 8) ปฏิบัติตามแผนที่ผ่านการเห็นชอบทั้งผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุก ๆ คน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยใดบ้างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์และทราบถึงปัจจัยใดที่มีหรือไม่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) จะได้นำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

2. การวิจัยเรื่อง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ครั้งต่อไปในอนาคต ควรนำเครื่องมือเชิงคุณภาพมาใช้ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) เพื่อจะได้ข้อมูลครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกมิติ

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ตันเปาว. (2558). **กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์).
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และธัญญลักษณ์ เทพแพง. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร:กรณีศึกษา บริษัทบริดจสโตน จำกัด. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(2), 79-90**
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). **ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. (2557). **จิตวิทยาเพื่อความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- ทวี ทองอยู่. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธงชัย ศรีมณฑก. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตราชบุรี.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- พัชสิริ ชมพู่คำ. (2552). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: แมคกรอ-ฮิล.
- ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2553). **พื้นฐานการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ศิริ นาคละอ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ลูกคานครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สุภาพร เท่าบุรี. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- อนิวัช แก้วจำนง. (2550). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: นำศิลป์โฆษณาสงขลา.
- เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ. (2554). **จิตวิทยาบริการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรสยามการพิมพ์.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis, 3<sup>rd</sup> Edition**. New York: Harper and Row Publication.