

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา

MOTIVATION FACTORS OF EMPLOYEE ON WORK A CASE STUDY

สามารถ นามไคร์นน#

#บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต / สาขาการจัดการอุตสาหกรรม / สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

บทคัดย่อ – การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับคะแนนสูงสุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.80 คะแนน) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76 คะแนน) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกัน พบว่า อายุ และอายุงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ

คำสำคัญ - แรงจูงใจ

Abstract - The objectives of this study are to determine factors affecting work motivation of employees and to investigate the level of work motivation in a case study company which was researched by the quantitative research methodology. Data collection using questionnaire based on literature reviews and research was carried out with 278 employees. The results showed that the majority of participants were female, ranged of ages between 31 and 40 years, completed a high school level of education and had more than ten years of work experience. According to the study, it was found that as a whole the participants had a moderate level of satisfaction with the factors of work motivation. Also, it is interesting to note that the responsibility factor was reported the highest score (mean = 3.80) and the work achievement factor (mean = 3.76) respectively. Moreover, the individual factors in terms of gender, education level and position level affected work motivation at the statistically significant difference level of 0.05. On the other hand, age and work experience did not influence on work motivation.

Keywords - Motivation.

1. บทนำ

การทำงานของธุรกิจใดก็ตามย่อมต้องการกำไร และคำนึงถึงผลเสียของธุรกิจนั้นๆ และปัญหาที่พบในทุกสมัยและในทุกองค์กรคงหนีไม่พ้นเรื่อง การปฏิบัติงานของคนในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร สิ่งสำคัญในการบริหาร คือ ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลนั้น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บรรยากาศ ในการทำงานก็มีส่วนช่วยให้คนทำงานประสบผลสำเร็จอีกด้วย สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นรวมอยู่ในแรงจูงใจ (Motivation) ที่เป็นอิทธิพลภายในตัวมนุษย์ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจบุคลากรในองค์กรเป็นการทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือโดยแสดง ออกในเรื่องของความพึงพอใจ (Satisfactions) และไม่พึงพอใจ (Dissatisfactions) ของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดข้อโต้แย้ง คือ การปฏิบัติตามคำสั่ง และข้อเสียเปรียบคือ สิ่งจูงใจที่ใช้ ซึ่งสิ่งจูงใจด้านวัตถุอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอจะต้องมีสิ่งจูงใจด้านอื่นๆ ด้วย เช่น โอกาสในความก้าวหน้า โอกาสในการสร้างความแตกต่าง ความภาคภูมิใจ และอำนาจเฉพาะตัว [1-6]

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและก่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทกรณีศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน เสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2. วิธีการศึกษา

ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทกรณีศึกษาจำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ [7] โดยการศึกษาครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนสมาชิกประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จะได้เท่ากับ 222.22 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 222 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างของบริษัทกรณีศึกษาดังกล่าวข้างต้น โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยถามให้เลือกตอบทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยทำการสร้างมาตรวัดด้วยวิธีการของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งด้านการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มพนักงานในบริษัทกรณีศึกษา จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ควรีค่าแอลฟามากกว่า 0.70 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และแบบสอบถามในการศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟารวมเท่ากับ 0.922 จึงถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 300 ชุด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2556 จากนั้นจึงนำไปประมวลผลข้อมูล

5. วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

3. ผลการศึกษา

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุงาน (ตารางที่ 1) เพศ กลุ่มตัวอย่าง

เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 74.5) มากกว่า เพศชาย (ร้อยละ 25.5), อายุ กลุ่มตัวอย่าง อยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 44.2) รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 28.1) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 21.9) อายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 4.3) และอายุน้อยกว่า 20 ปี (ร้อยละ 1.4), ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 45.3) รองลงมาได้แก่ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 28.8) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 12.6) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร้อยละ 6.8) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ร้อยละ 4.0) และระดับปริญญาโท (ร้อยละ 2.5), ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ (ร้อยละ 92.8) และระดับผู้บริหาร (ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับแผนกขึ้นไป) (ร้อยละ 7.2) และอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 46.8) รองลงมาได้แก่ อายุงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 27.3) อายุงานระหว่าง 6-9 ปี (ร้อยละ 18) และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 7.9)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (278 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ	ชาย	71	25.5
	หญิง	207	74.5
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	4	1.4
	20-30 ปี	78	28.1
	31-40 ปี	123	44.2
	41-50 ปี	61	21.9
	51 ปี ขึ้นไป	12	4.3
ระดับการศึกษา	ระดับประถมศึกษา	80	28.8
	ระดับมัธยมศึกษา	126	45.3
	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	11	4.0
	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	19	6.8
	ระดับปริญญาตรี	35	12.6
	ระดับปริญญาโท	7	2.5
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับพนักงานปฏิบัติการ	258	92.8
	ระดับผู้บริหาร (ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับแผนกขึ้นไป)	20	7.2
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	22	7.9
	1-5 ปี	76	27.3
	6-9 ปี	50	18
	10 ปี ขึ้นไป	130	46.8

3.2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สถานที่ทำงาน รายได้ และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 2

ภาพรวมระดับความพึงพอใจในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28 คะแนน) เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.80 คะแนน) ลำดับรองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76 คะแนน) และน้อยที่สุด คือ รายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.84 คะแนน) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.23	0.52	ปานกลาง
2 ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	2.84	0.68	ปานกลาง
3 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน	3.02	0.64	ปานกลาง
4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.88	0.65	ปานกลาง
5 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.49	0.60	มาก
6 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.57	ปานกลาง
7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.64	มาก
8 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.76	0.54	มาก
9 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.62	ปานกลาง
10 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.68	มาก
รวม (n=278)	3.28	0.35	ปานกลาง

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศชายและเพศหญิงมีระดับการมีอิทธิพลต่อแรงงูใจที่ไม่
ต่างกัน

H_1 : เพศชายและเพศหญิงมีระดับการมีอิทธิพลต่อแรงงูใจที่
ต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยนาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มาเทียบกันโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-Test) เป็นรายด้าน และโดยรวมทุก
ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อย
กว่า 0.05 จึงสรุปว่า ระดับแรงงูใจของพนักงานเพศชาย และพนักงาน
เพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เป็นรายด้าน และโดยรวมจำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N=71)		หญิง (N=207)		P-value (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.36	0.55	3.18	0.51	0.014
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.07	0.68	2.77	0.66	0.001
3. ด้านสถานที่ทำงาน	2.89	0.76	3.07	0.58	0.075
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.89	0.71	2.87	0.62	0.835
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	0.60	3.41	0.57	0.000
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.19	0.64	3.23	0.55	0.621
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.78	3.38	0.58	0.198
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.54	3.72	0.53	0.032
9. ด้านความสำเร็จของงาน	3.47	0.60	3.38	0.63	0.277
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.55	3.72	0.71	0.000
รวม	3.38	0.38	3.25	0.34	0.006

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงงูใจที่ไม่
ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงงูใจที่ต่างกัน
จากการวิเคราะห์โดยนาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มาเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way
ANOVA) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านจำแนกตามอายุ พบว่าค่า $F = 1.788$ ค่า $P\text{-value} = 0.184$ ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีอายุ
แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดัง
รายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เป็นรายด้าน และโดยรวมจำแนกตามอายุ

แรงงูใจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P- value
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.415	0.354	1.267	0.283
	ภายในกลุ่ม	273	76.251	0.279		
	รวม	277	77.666			
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.412	0.623	1.307	0.268
	ภายในกลุ่ม	273	125.983	0.461		
	รวม	277	128.395			
3. ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.737	0.184	0.444	0.777
	ภายในกลุ่ม	273	113.412	0.415		
	รวม	277	114.149			
4. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.326	0.582	1.384	0.240
	ภายในกลุ่ม	273	114.745	0.420		
	รวม	277	117.071			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.704	1.426	4.104	0.003
	ภายในกลุ่ม	273	94.914	0.348		
	รวม	277	100.618			
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.646	0.161	0.477	0.753
	ภายในกลุ่ม	273	92.358	0.338		
	รวม	277	93.003			
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.908	0.477	1.148	0.334
	ภายในกลุ่ม	273	113.396	0.415		
	รวม	277	115.304			

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับ
แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงงูใจที่ไม่ต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงงูใจที่ต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยนาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มาเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way
ANOVA) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านจำแนกตามระดับการศึกษา
พบว่าค่า $F = 6.044$ ค่า $P\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปว่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	4.217 73.449 77.666	0.843 0.270	3.123	0.009
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	2.648 125.747 128.395	0.530 0.462	1.146	0.337
3. ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	2.677 111.472 114.149	0.535 0.410	1.308	0.261
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	6.299 110.773 117.071	1.260 0.407	3.093	0.010
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	10.771 89.847 100.618	2.154 0.330	6.521	0.000
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	4.328 88.676 93.003	0.866 0.326	2.655	0.023
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	5.040 110.264 115.304	1.008 0.405	2.486	0.032
8. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	6.570 75.215 81.785	1.314 0.277	4.752	0.000
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	7.831 101.777 109.609	1.566 0.374	4.186	0.001
10. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	16.129 115.400 131.529	3.226 0.424	7.603	0.000
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 272 277	3.583 32.243 35.826	0.717 0.119	6.044	0.000

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับพนักงานปฏิบัติการ (N=258)		ระดับผู้บริหาร (N=20)		P-value (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.52	3.51	0.58	0.014
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.83	0.68	3.08	0.54	0.116
3. ด้านสถานที่ทำงาน	3.02	0.64	2.96	0.65	0.656
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.83	0.63	3.48	0.55	0.000
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.46	0.59	3.92	0.51	0.001
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.20	0.57	3.41	0.61	0.136
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.63	3.56	0.71	0.303
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.54	4.00	0.41	0.018
9. ด้านความสำเร็จของงาน	3.38	0.62	3.68	0.65	0.039
10. ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.70	4.11	0.37	0.037
รวม	3.26	0.34	3.54	0.39	0.001

สมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่ต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยนำระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาเทียบกันโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-Test) เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

สมมติฐานที่ 5 อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจที่ต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	0.819 76.848 77.666	0.273 0.280	0.973	0.406
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	1.119 127.276 128.395	0.373 0.465	0.803	0.493
3. ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	1.450 112.699 114.149	0.483 0.411	1.175	0.320
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	0.244 116.827 117.071	0.081 0.426	0.191	0.903
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	3.796 96.821 100.618	1.265 0.353	3.581	0.014
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	1.654 91.349 93.003	0.551 0.333	1.654	0.177
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	0.422 114.882 115.304	0.141 0.419	0.336	0.800
8. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	0.673 81.112 81.785	0.224 0.296	0.758	0.518
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 274 277	0.912 108.696 109.609	0.304 0.397	0.767	0.514

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน และโดยรวมจำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
10. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.560	0.853	1.813	0.145
	ภายในกลุ่ม	274	128.969	0.471		
	รวม	277	131.529			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.381	0.127	0.982	0.402
	ภายในกลุ่ม	274	35.445	0.129		
	รวม	277	35.826			

จากการวิเคราะห์โดยนาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุงาน พบว่าค่า $F = 0.982$ ค่า $P\text{-value} = 0.402$ ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

4. สรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท กรณีศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับคะแนนสูงสุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.80 คะแนน) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76 คะแนน) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกัน พบว่าอายุ และอายุงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ

จากผลดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์กับองค์กรได้ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น บริษัทควรชี้แจงวัตถุประสงค์ หรือขอบเขตของงานให้ชัดเจน สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ถนัด และมีความสนใจ หรือจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการให้โอกาสพนักงานได้มีการโยกย้ายไปเรียนรู้งานใหม่ เพื่อลดความจำเจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้ และประสบการณ์มากขึ้น
2. ด้านความสำเร็จของงาน เพื่อให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น วางแนวทางในการทำงานของตนเอง โดยพิจารณามอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ควรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยมอบหมายงานโปรเจกต์ให้พนักงานเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ บริหารจัดการงานด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- [1] เกรียงไกร สุขกำเนิด. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที่ โอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, (2552).
- [2] จิตติสินี สัมผัสสุข. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัย และพัฒนาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รอ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (2553).
- [3] ชนิดาภา ลิปิโรจนพงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, (2555).
- [4] ณัฐวรร สนมหม. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (2550).
- [5] Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing.* (3rd ed). New York : Harper & Row.
- [6] Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality.* New York : Harper & Row.
- [7] Yamane, Taro. (1973). *An Introductory Analysis.* New York : Harper & Row.