

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม  
ในเขตพื้นที่ระเทศม่วนแบน จังหวัตสมุทรวรศกร  
Factors Affecting Work Motivation of Industrial Factory Employees  
in Krathum Baen area Samut Sakhon Province

พีระ จันทร<sup>1\*</sup>, ปวีณรึศกร ศึรกุลประเสริฐ<sup>2</sup>, อโนทัย บุนยยะบูน<sup>3</sup>,  
ยงยทุท ศรีสวัสด์<sup>4</sup> และชันยณัต กรึมจึใจ<sup>5</sup>

Peera Junthon<sup>1\*</sup>, Paweerisa Sirakunprasert<sup>2</sup>, Anothai Bhunyaboon<sup>3</sup>

Yongyut Srisawat<sup>4</sup> and Chanyanat Krimjai<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี เขตทวึวัฒนา จังหวัตกรุงเทพมหานคร 10170

<sup>1,2,3,4,5</sup>Bangkokthonburi University. Thawi Watthana District, Bangkok 10170

Received : November 17, 2022 Revised : December 14, 2022 Accepted : December 16, 2022

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ระเทศม่วนแบน จังหวัตสมุทรวรศกรในครั้งนีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ระเทศม่วนแบน จังหวัตสมุทรวรศกร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One - Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t - test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One - Way ANOVA และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ

\*พีระ จันทร

Email : isbkkthon56@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนของปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์สมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร แตกต่างกันตามลำดับ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติทางด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

### Abstract

Research on Factors Affecting Motivation for Work of Industrial Factory Employees in Krathum Baen area Samut Sakhon Province This time the purpose to study the opinions of industrial factory workers in the Krathum Baen area Samut Sakhon Province that affects the motivation to work There was a sample of 270 people using questionnaires. The statistics used to analyze the data are the descriptive statistics consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics consisted of Independent Samples t-tests, One-Way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regression at a statistically significant level of 0.05.

The results of the research found that, Different demographic characteristics had no different effect on job motivation. And different demographic characteristics had no different effect on performance. From the analysis of linear multiple regression equations, it was found that motivating factors, supporting factors Influence on performance Able to predict 34.40% of the forecasting equation and had a multiple correlation coefficient of 0.591, motivating factor and sustaining factor. It's an

incentive to work. The average is at a high level in terms of motivating factors, when considering each item, it was found that Responsibility The nature of the work performed on the success of the job respect and progress The average was high, with the lowest average progression. As for the supporting factors, when considering each item, it was found that Relationship with coworkers. Relationship with supervisors. work supervision in terms of personal life Policy and Administration working environment Compensation was averaged at a high level. Compensation was averaged at a very low level.

Hypothesis analysis according to research objectives, The results showed that age, education level and different monthly income affects the motivation for performance. In terms of incentives for acceptance, respect were different. Age, monthly income The effect on the motivation for working In terms of supporting factors of relationship with supervisors, compensation and management policy. different accordingly Different levels of education affect the quality of work performance. The aspect of working with others and the compliance aspect of the company are different. The duration of work performance affects the performance of leadership characteristics differently.

**Keywords :** Performance Motivation, Industrial Factory Worker

### 1. บทนำ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีทั้งแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในควบคู่กันไป โดยที่แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การให้รางวัล การชมเชย การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายใน เกิดจากความรู้สึกภายใน เช่น ความปรารถนา อยากมีความก้าวหน้าอยากพัฒนา

ตัวเอง อยากให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จเป็นต้น การสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ หากทำได้นั่นคือการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน องค์กรจะได้ คนที่มี “ใจ” ให้กับองค์กรอย่างแท้จริงวิธีพัฒนาแรงจูงใจ ในการทำงานสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติใน การทำงานของพนักงาน ปรับความคิด ความเชื่อ ลักษณะ ส่วนบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็น ส่งเสริมให้ พนักงานมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้คนรอบ ข้างในแง่บวกเปิดใจให้กว้างเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังคนอื่น ให้มาก อย่ายึดติดกับความคิดของตัวเองซึ่งนำไปพนักงาน รู้จักตนเอง รู้จักรับมือกับความผิดหวัง ไม่ท้อถอย เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้เขาพัฒนาตนเอง และสามารถก้าวข้าม พ้นจากปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ ซึ่งให้เห็นว่างาน ที่เขาทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญกับบริษัท เพียงใดเพื่อกระตุ้นให้เขาเกิดความกระตือรือร้น และชอบ ในสิ่งที่ต้องทำ ไม่ใช่เพียงทำแต่สิ่งที่ชอบ กระตุ้นการใช้ เหตุผลในการทำงาน มีอาชีพต้องไม่ปล่อยให้อารมณ์ อยู่เหนือเหตุผล เมื่อพนักงานพิจารณาทุกอย่างด้วยเหตุ และผลจะมองเห็นความเป็นจริง เมื่อเหตุเป็นอย่างนี้ ผลจึงออกมาเช่นนี้ ทำให้หาวิธีแก้ไขได้ตรงจุดแสดงตัวอย่าง ให้พนักงานรู้จักที่จะให้มากกว่ารับในแง่ของการให้เพื่อ มีส่วนร่วม กล้าที่จะทำเพื่อส่วนรวม กล้ายอมรับในความ ผิดพลาดของตนโดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานที่เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจน การประเมินผลที่ยุติธรรม เพื่อวัดผล การทำงาน และนำไปปรับปรุงการทำงาน รวมถึงการพิจารณา ให้ผลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับสูงสุดไปจนถึงระดับต่ำสุด ให้มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันภายในทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ทีม ประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้ใครสักคนต้อง ใช้เวลา และค่อยเป็นค่อยไป หากอีกฝ่ายหนึ่งให้ความร่วมมือ มีความตั้งใจที่พัฒนาโอกาสที่จะสำเร็จก็จะเป็นไปได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานไม่พร้อมจะเปลี่ยนแปลง ต่อให้พยายามเท่าไรก็คงไม่เกิดผล ปล่อยให้เขาไปในที่ที่เขา ต้องการคงง่ายกว่า โรงงานอุตสาหกรรมนั้นเป็นที่ที่มีการรวมตัว ของคนหมู่มากซึ่งเข้ามาเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม แน่นนอนว่าการรวมตัวกันในส่วนของคนหมู่มากนั้นก็จะมี ปัญหาตามมาด้วย หนึ่งในปัญหาที่ทุกคนจะต้องเจอและ

เกือบจะทุกโรงงานอุตสาหกรรมจะเจอปัญหานี้ด้วยเช่นกัน เนื่องจากว่าบางครั้งนั้นเครื่องมือต่าง ๆ นั้นไม่เพียงพอต่อ การใช้งานของพนักงาน และบางครั้งนั้นเครื่องมือที่มีมีนั้น ก็เกิดความชำรุดด้วยเช่นกันและเพราะว่าในโรงงาน อุตสาหกรรมนั้นจะมีอุปกรณ์มากมายซึ่งบางอุปกรณ์นั้น มีความอันตรายอย่างมากในการใช้งาน ดังนั้นสำหรับ ผู้ประกอบการความปลอดภัยคือสิ่งที่สำคัญ และไม่ควรถือ จะมองข้ามเด็ดขาด เพราะว่าบางทีนั้นอาจจะเกิดอันตราย ถึงชีวิตได้อีกหนึ่งเรื่องที่จะต้องมองให้เป็นถึงปัญหาของผู้ประกอบการเลยนั้นคือในเรื่องของกำลังพล เพราะว่า หลายโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีปัญหาในเรื่องนี้ พนักงาน ไม่เพียงพอที่จะต้องมีเหตุผล เช่น พนักงานลาออกจาก โรงงานอุตสาหกรรมบ่อย ๆ การที่กำลังพลไม่พอนั้นจะ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานหนักมากขึ้น และ ทำให้พนักงานคนอื่น ๆ นั้นมีสภาพจิตใจในการทำงานที่ไม่พร้อม ดังนั้นบริษัทจำเป็นต้องศึกษาหากกลยุทธ์เพื่อจูงใจและ ผลักดันให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ หากองค์กรละเลยที่จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ย่อมทำให้พนักงานไม่มีความสุข ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจจะส่งผลให้การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น การขาดงาน ไม่สนใจในงาน สร้างผลงานได้ไม่เต็มที่ หรืออาจจะไม่ได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ย่อมทำให้เกิดผลเสียในองค์กร ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ต้องเข้าถึงบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี และสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานเชิงพฤติกรรม ไม่สามารถคาดหวังผลได้อย่างตายตัว การบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการหาทรัพยากรมนุษย์ ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ ได้แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพใน การทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จากที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ทราบ ถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และยังทำให้ผู้บริหาร สามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่จะสามารถตอบสนอง

ได้ตามความต้องการของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

## 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฟดเดอร์ริค เฮอร์เบิร์ต มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีโกดังอยู่ใน AC FACTORY SQUARE ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ AC FACTORY SQUARE ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 735 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับออกแบบสอบถามของทาร์โยมาน่า โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้สามารถเชื่อมั่นได้ประมาณ 95% ตามสูตรดังนี้

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

กำหนดให้

$n$  = จำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

$N$  = จำนวนพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

$e$  = ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

โดยกำหนดให้ความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

จากข้อมูลแสดงจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ AC FACTORY SQUARE ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวน 735 คน ขนาดตัวอย่างในการศึกษาจึงคำนวณได้ดังนี้

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

$$n = \frac{735}{1+(735)(0.05)^2}$$

$$n = 259.03$$

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 259 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 270 ตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานของแต่ละฝ่ายงานทั้งในส่วนที่อยู่ในออฟฟิศ ส่วนที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการผลิตโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบ

5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

## 5. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาและวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการเป็นผู้นำ

จากการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท คือ

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ AC FACTORY SQUARE ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 270 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One – Way ANOVA และกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรประกอบด้วย Independent Samples t-test, One – Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 7. ผลการวิจัย

จากการวิจัยผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส โดยมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทและมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนของปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผลการศึกษาพบว่า

4.1 อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร แตกต่างกันตามลำดับ

4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติ การด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในภาพรวม และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ตามสูตร ดังนี้

$$\hat{Y} = \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_nx_n$$

$$\hat{Y} = 1.481 + 0.360 X_1 + 0.3037X_2$$

โดยสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

## 8. อภิปรายผล

ในด้านของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานจึงมีผลในด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับงานของวิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นองค์กรจึงควรเพิ่มในส่วนของกิจกรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีระดับอายุน้อย ๆ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น เงิน Incentive ที่จะจ่ายเมื่อผลผลิตเกินเป้าที่ตั้งไว้ หรือเป็ยชยันเมื่อพนักงานมาปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันเนื่องจากระดับการศึกษาส่งผลโดยตรงกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ดังนั้นจึงมีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานของปทุมณา อมรกิจศักดิ์ (2562 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน เนื่องจากห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส เป็นห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัสที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตยางรถยนต์ ซึ่งต้องผลิตตลอด 24 ชั่วโมง จึงจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมหนัก ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญข้อหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานของภูมรินทร์ ศรีวิวัฒน์ภูสิทธิ์ (2562 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัสจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าตอบแทนโดยอาจเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทเดียวกันที่มีลักษณะงานเหมือนกันเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาทำให้ บุคคลากรมีความรอบรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้ จึงมีผลในด้านคุณภาพของ

งานการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดังนั้นโรงงานจึงควรให้โอกาสกับพนักงานได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ตรงตามความคิดเห็นจริงของพนักงานเนื่องจากพนักงานอาจเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีช่วงอายุมากจะได้รับการยอมรับนับถือและมีความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุน้อย ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกช่วงอายุ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีในส่วนของความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุมากจะมีในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันจะสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

9.1.2 ข้อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้มีช่วงอายุน้อยจะมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้มีช่วงอายุมาก ดังนั้นจึงควรมีการเพิ่มในส่วนของกิจกรรมสนทนากันเพื่อให้พนักงานที่มีช่วงอายุมากได้มีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มในส่วนของการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น

9.1.3 ด้านระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย

จูงใจ ข้อการยอมรับนับถือ โดยกลุ่มผู้มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ดังนั้นบริษัทควรให้โอกาสพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่าได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือมากขึ้น

### 9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้

9.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ที่หลากหลายเพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

9.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานในระดับปฏิบัติการในช่วงอายุที่แตกต่างกัน

9.2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ขององค์กรในระดับปฏิบัติการ

## 10. เอกสารอ้างอิง

บุญณภา อมรภิตติศักดิ์ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูมรินทร์ ศรีวิวัฒนภูสิทธิ์ (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรร้านค้าปลีกใน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. หลักสูตรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ จังหวัดนครราชสีมา. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.