

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) Work Motivation for Employees of Namwiwat Medical Corporation Public Company Limited



นภาพรณ ฤทธิวิชัย<sup>1</sup> พัฒพิมล ยะปัญญา<sup>2</sup> อังศวี หาญประโคน<sup>3</sup>  
NAPAPORN RITTIVAT<sup>1</sup> PATPIMAL YAPANYA<sup>2</sup> ANSUWE HANPRAKORN<sup>3</sup>

<sup>1</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน E-mail: napaporn@chetupon.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน E-mail: patpimon@chetupon.ac.th

<sup>3</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง E-mail: xangsuwih@gmail.com

Received: 2024-08-18 Revised: 2024-11-12 Accepted: 2024-12-09

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจผ่านทางออนไลน์ (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี รายได้ 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ตำแหน่งพนักงาน ระดับความพึงพอใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.63$ ) พิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.05) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.02) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.08) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัท

## Abstract

The objectives of the research were 1) to investigate personal factors of employees of Namwivat Medical Corporation Public Company Limited, and, 2) to study motivation for the employees of Namwivat Medical Corporation Public Company Limited. The sample group was 216 people. The research tool used was an online satisfaction questionnaire (Google Form.) The statistics used in the research included percentage, mean  $\bar{x}$  and standard deviation (S.D.). The research results found that most were female with the age between 21-30 years, and income from 10,001-15,000 baht, as well as having less than 5-year working period with the position of employee. Regarding the satisfaction, it showed that motivation for the performance of employees of Namwivat Medical Corporation Public Company Limited included 5 aspects: environment, nature of work performed, commander's side and colleagues, compensation as well as benefits, and, career path and stability. In overall, it was at a high level ( $\bar{x}$  = 3.63). When considering each aspect, it showed that the supervisors and co-workers aspect was at  $\bar{x}$  = 4.02, S.D. = 0.05, followed by the environment aspect with  $\bar{x}$  = 3.93, S.D. = 0.02) and the nature of work performed at  $\bar{x}$  = 3.73, S.D. = 0.08), respectively.

**Keywords:** Motivation, Performance, Company employees.

### 1. บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจาก หากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการ ให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากร



มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ “นำวิวัฒน์” ประกอบธุรกิจผลิต นำเข้าและจำหน่าย เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ สำหรับการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ อุปกรณ์ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลตามมาตรฐานด้านสาธารณสุข รวมถึงการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์วัสดุสิ้นเปลืองสำหรับใช้ร่วมกับเครื่องมือทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ อุปกรณ์ทางการแพทย์ และให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องแบบครบวงจร อาทิ ให้บริการหลังการขาย การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือทำความสะอาดและฆ่าเชื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ บริการทำให้เครื่องมือและ อุปกรณ์ทางการแพทย์ปราศจากเชื้อ บริการบำบัดขยะติดเชื้อทางการแพทย์ และบริการวางแผนและปรับปรุงพื้นที่ส่วนงานจ่ายกลางของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทมีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและรัดกุมมากขึ้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้พนักงานได้ทำงานในขอบเขตที่จำกัด ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง ทำให้รู้สึกกลัวว่าทำไม่ได้ กลัวว่าจะทำงานผิด จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียดและกดดันไม่มีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด [2]

แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเป็นพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย ภาพของการทำงานซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบริษัทต้องเข้าใจอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ [3]

ดังนั้น ผู้จัดทำจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

## 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) รวมจำนวน 468 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณ ทาโร่ ยามาเน่ [7] ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เปอร์เซ็นต์การยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% ผลการคำนวณจากสูตรดังกล่าว พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

#### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 5 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท [8] มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

4.3 การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสร้างแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ในสื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้ ผลการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ [6]



#### 4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ส่งลิงค์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้พนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง ดังตารางที่ 1 – 5

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	129	59.70
ชาย	87	40.30
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.90
21 – 30 ปี	113	52.30
31 – 40 ปี	57	26.40
41 – 50 ปี	39	18.10
50 ปีขึ้นไป	5	2.30
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 อายุ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 อายุ 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	153	70.80
5 - 10 ปี	44	20.40
10 ปีขึ้นไป	19	8.80
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>

174

จากตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.40
10,001 - 15,000 บาท	113	52.30
15,001 - 20,000 บาท	64	29.60
20,001 บาทขึ้นไป	36	16.70
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ



ตารางที่ 5 แสดงร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	143	66.20
เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	48	22.22
หัวหน้างาน	16	7.40
ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	6	2.80
ผู้จัดการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	3	1.40
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 หัวหน้างาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายข้อ ทั้ง 5 ด้าน

อันดับ	รายการที่ประเมิน	ผลการวิเคราะห์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
<b>1. ด้านสภาพแวดล้อม</b>				
1.1	การจัดสถานที่ทำงานมีระเบียบเป็นสัดส่วน	3.83	0.76	มาก
1.2	มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	0.81	มาก
1.3	มีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.96	0.81	มาก

อันดับ	รายการที่ประเมิน	ผลการวิเคราะห์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1.4	สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	3.88	0.81	มาก
1.5	มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	4.23	0.78	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.93</b>	<b>0.02</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>				
2.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม	3.62	0.80	มาก
2.2	งานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจนไม่ซับซ้อน	3.67	0.93	มาก
2.3	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถความสามารถของท่าน	3.88	0.72	มาก
2.4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.78	0.74	มาก
2.5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.71	0.77	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.73</b>	<b>0.08</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>				
3.1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ	3.85	0.82	มาก
3.2	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.78	0.82	มาก
3.3	เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา	4.10	0.73	มาก
3.4	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี	4.09	0.78	มาก
3.5	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.28	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.02</b>	<b>0.05</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>				
4.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.29	0.85	ปานกลาง
4.2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.14	0.81	ปานกลาง
4.3	การขึ้นเงินเดือนประจำปี มีความเหมาะสม	3.21	0.85	ปานกลาง
4.4	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.21	0.86	ปานกลาง



อันดับ	รายการที่ประเมิน	ผลการวิเคราะห์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
4.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ	3.40	0.86	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.25</b>	<b>0.02</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>				
5.1	การประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.25	0.77	ปานกลาง
5.2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.43	0.77	ปานกลาง
5.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	3.50	0.73	มาก
5.4	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.58	0.72	มาก
5.5	ท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทฯ โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.44	0.90	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		<b>3.44</b>	<b>0.07</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน</b>		<b>3.63</b>	<b>0.03</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) หากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.05) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.02) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.08) ตามลำดับ

## 6. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย โดยที่สรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์งานวิจัยที่กำหนดดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมดิคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน

2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยมีผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ [2] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 117 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

7.1 ด้านสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน รองลงมาคือ มีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย การจัดสถานที่ทำงานมีระเบียบเป็นสัดส่วน และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ [2] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

7.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า งานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจนไม่ซับซ้อน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่



เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) [3] ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.3 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง [1] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการศึกษาพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน การขึ้นเงินเดือนประจำปี มีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) [3] ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน ท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทฯ โดยไม่คิดเปลี่ยนแปลงงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ [4] ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะจากการจัดทำผลงานวิจัยครั้งนี้

1) บริษัทฯ ควรพิจารณาการปรับโครงสร้างเรื่องอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับภาระ บทบาท หน้าที่ ความสามารถและผลงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรม และมีการประเมินผลอย่างรอบด้านทุกทิศทาง โดยพิจารณาจาก Core Competency KPI Job Description และการพิจารณาจากความประพฤติ

2) บริษัทฯ ควรมีนโยบายในการพิจารณารางวัล หรือค่าตอบแทนแก่พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีผลงานดีเด่น อย่างปราศจากความลำเอียง เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกับบริษัทฯ จนเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถ และมีคุณค่าต่อองค์กร

3) บริษัทฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยการจัดหัวข้อให้เหมาะสมกับวิชาชีพ ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน

4) บริษัทฯ ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5) บริษัทฯ ควรส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในส่วนของอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบปฏิบัติการ

### 8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2) ควรใช้การสัมภาษณ์ประกอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ชัดเจนในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

## 9. เอกสารอ้างอิง

- [1] นิราวัลย์ ศรีทอง (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- [2] บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2566). ประวัติความเป็นมาของ บริษัท นำวิวัฒน์ เมติคอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). <https://www.namwiwat.com/>.
- [3] พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- [4] พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [5] ยุพาภรณ์ สีวิเกะ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมินอะเมนนิตี้ จำกัดจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- [6] สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์ (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.
- [7] Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York : Harper & Row.
- [8] Likert, Rensis A. (1961). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.