

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา บริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting Employees' Work Motivation

Case Study: Prima Marine Public Company Limited

กุลนาถ ปิ่นประดับ¹, เกษม สวัสดิ์²

Kulanart Pinpradab¹, Kasem Swasdee²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยข้างต้น ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างต้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test, T-test, One-way ANOVA และ Partial Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน และด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยข้างต้น ด้านนโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก 3) ปัจจัยข้างต้นด้านนโยบายของกิจการ, ด้านการกำกับดูแล, ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ มั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ : บริษัทควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยข้างต้น, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration program, Ramkhamhaeng University; Email: 6514154139@rumail.ru.ac.th

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration program, Ramkhamhaeng University; Email: kasem250088@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the overall work motivation and its differentiation according to demographic factors such as gender, age, education level, years of service, and average monthly income; 2) the importance level of support factors, including company policies, supervision, working conditions, and job security; and 3) the relationship between support factors and employee work motivation, with a case study of Prima Marine Public Company Limited. The study employed a quantitative research approach, with a sample of 400 employees from Prima Marine Public Company Limited. Data were collected through questionnaires using non-probability and convenience sampling methods. Statistical analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, F-test, T-test, One-way ANOVA, and Partial Correlation at a significance level of .05.

The findings revealed that: 1) The overall level of work motivation among employees at Prima Marine Public Company Limited was high. Differences in mean work motivation were found across gender, education level, years of service, and average monthly income, while no difference was found across different age groups. 2) The support factors, including company policies, supervision, working conditions, and job security, were rated as highly important. 3) The support factors of company policies, supervision, working conditions, and job security had a very low but statistically significant positive relationship with employee work motivation at the .05 level.

Keywords: Support Factors, Work Motivation, Prima Marine Public Company Limited

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท พรินา มารีน จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชาชน กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท พรินา มารีน จำกัด (มหาชน) ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางทะเล (Sea freight) มีบทบาทสำคัญต่อภาคการค้าระหว่างประเทศ มีแนวโน้มการเติบโตต่อเนื่องในปี 2566-2568 โดยเป็นตัวกลางขนส่งสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ผลิตและผู้บริโภค และส่งมอบวัตถุดิบแก่แหล่งผลิตในห่วงโซ่อุปทานที่กระจายอยู่ทั่วโลก รวมถึงมีความเชื่อมโยงกับธุรกิจอื่นทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการขนถ่าย จัดเก็บ และกระจายสินค้าถึงปลายทาง ทำให้การขนส่งทางทะเลมีบริการที่หลากหลายตามประเภทการใช้เรือ บริษัท พรินา มารีน จำกัด (มหาชน) ให้บริการขนส่งและจัดเก็บน้ำมันดิบ ผลิตภัณฑ์น้ำมันสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์น้ำมัน

กึ่งสำเร็จรูป และปิโตรเคมีเหลว ทางเรือให้กับลูกค้าตามความต้องการของลูกค้าอย่างครบวงจร รวมถึงการให้บริการเรือขนส่งที่ให้การสนับสนุนงานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมกลางทะเล และการบริหารจัดการเรือ (Ship Management) ซึ่งการให้บริการของกลุ่มบริษัทฯ เป็นหัวใจสำคัญในห่วงโซ่อุปทาน (Supply and Value Chain) ของอุตสาหกรรมน้ำมันและปิโตรเคมี ดังนั้น ภารกิจหลักของบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จะมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจให้บริการขนส่งทางเรืออย่างครบวงจรของบริษัทฯ เพื่อสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้เกิดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกราย โดยจะมากขึ้นเรื่อยๆ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) โดยมีเรื่องที่น่าสนใจศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) นั้นโดยรวมและจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อยู่ในระดับใด มีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีระดับความสำคัญและส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการประกอบกับวงกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตามปัจจัย ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1) เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2) อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน 3) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน 6) ปัจจัยด้านนโยบายของกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) 7) ปัจจัยด้านสภาพการกำกับดูแลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) 8) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) 9) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2) เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัย คำจูน ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) 3) ผลการศึกษาวิจัยที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของพนักงานของหน่วยงาน เพื่อให้การบริการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) สามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการประกอบกับวางแผนกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 5) เพื่อให้ห้องค์การต่าง ๆ ที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับการดำเนินงานต่อไปในอนาคตได้ 6) เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท 7) เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักศึกษา และผู้ทำวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัท

ขอบเขตการวิจัย

1) กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านนโยบายของกิจการ ด้านการกำกับดูแล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,459 คน (แผนกบุคลากร บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 28 เมษายน 2567) 3) ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน เมษายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2567

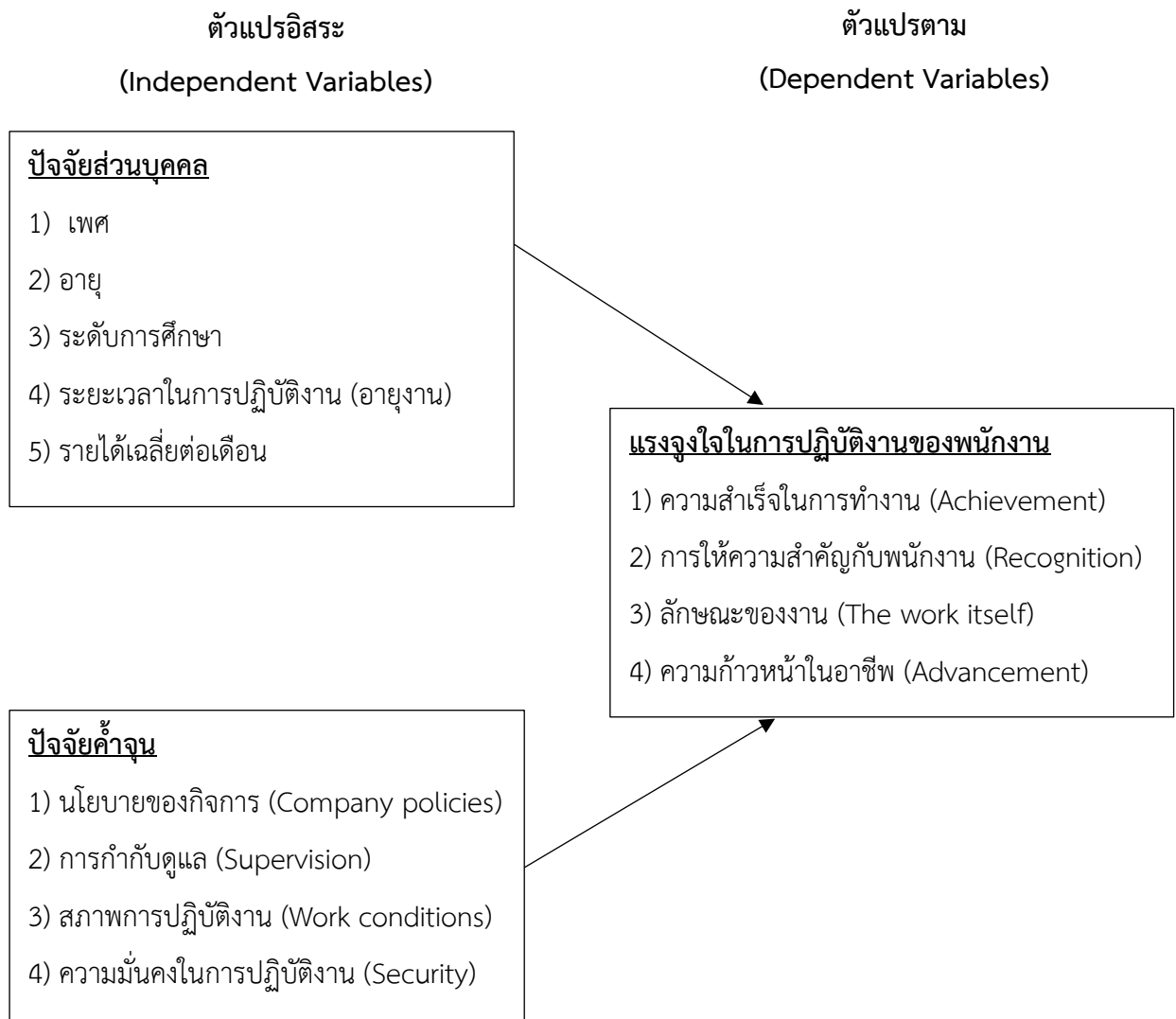
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูน

Frederic Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เพื่ออธิบายว่าแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และจะนำไปสู่การ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 1) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) ลักษณะของงาน (The work itself) หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) และโอกาสในการเติบโต (Growth) ผู้วิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยแรงจูงใจโดยละเอียดแล้วข้างต้น ในหัวข้อ “แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ” 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน แต่ไม่สามารถทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น โดยปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย (1) นโยบายของกิจการ (Company policies) หมายถึง ภายในองค์กรมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและสามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนมีการถ่ายทอดนโยบายอย่างทั่วถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปทิศทางเดียวกัน รวมถึงนโยบายถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (2) การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความยุติธรรมในการแบ่งงานและกระจายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการบริหารที่โปร่งใสและไม่เข้มงวดจนเกินไป รวมทั้งผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานได้ (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisor and peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา (4) สภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์สำนักงานและระบบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณบุคคลากรและปริมาณงาน (5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับพิจารณาและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส โดยให้เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยไม่ขัดสน (6) สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) หมายถึง ความมีตัวตนในองค์กร ได้แก่ การได้รับความรู้สึกว่าการงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม รู้สึกถึงความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงาน รวมถึงรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ กล่าวคือสามารถทำได้ต่อเนื่องจนถึงเกษียณอายุ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร และความมั่นคงของครอบครัว ด้วยการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้นได้ ภัตราพร ชนะการณ. (2561) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg มี 2 องค์ประกอบที่ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าไม่ขาดแคลน โดยผู้บริหารต้องไม่กระตุ้นแรงจูงใจเพียงเพื่อเกิดความมั่นใจว่าบุคลากรจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ต้องตอบสนองปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรให้ได้อีกด้วย รุจิรา ตันตพงษ์ (2563) ที่กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยกระตุ้น (จูงใจ) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน โดยอ้างถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรจะต้องมีทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความราบรื่น เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg มาเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Sample Test (t-test), One way ANOVA และ Partial Correlation

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตาราง 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) โดยรวม (n = 400 คน)

ตัวแปร (หน่วย)	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	8.60	1.724	สูงมาก
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	8.57	1.858	สูงมาก
ด้านลักษณะของงาน	8.69	1.752	สูงมาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	8.71	1.764	สูงมาก
รวม	8.646	1.653	สูงมาก

จากตาราง 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) โดยรวม ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Mean) 8.6465 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (Total Standard Deviation) 1.653 อยู่ในระดับสูงมาก จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (Total Standard Deviation) 1.724 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (Total Standard Deviation) 1.858 อยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (Total Standard Deviation) 1.752 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (Total Standard Deviation) 1.764 อยู่ในระดับสูงมาก

ตาราง 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ โดยรวม (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ	ร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ชาย	41.3	165	8.853	1.467	สูงมาก
หญิง	58.8	235	8.501	1.760	สูงมาก
รวม	100	400	8.646	1.653	สูงมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประชากรศาสตร์ เพศ จำแนกเป็น เพศชายมีสัดส่วน 165 ราย หรือ 41.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.853 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.467 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับเพศหญิง สัดส่วน 235 ราย หรือ 58.8% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.501 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.760 อยู่ในระดับสูงมาก

ตาราง 3 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ โดยรวม (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ	ร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	29.0	116	8.628	1.599	สูงมาก
26 – 35 ปี	43.0	172	8.496	1.598	สูงมาก
36 – 45 ปี	20.3	81	8.790	1.907	สูงมาก
46 – 55 ปี	6.3	25	8.996	1.439	สูงมาก
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	1.5	6	9.888	.1721	สูงที่สุด
รวม	100	400	8.646	1.653	สูงมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประชากรศาสตร์อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีสัดส่วน 116 ราย หรือ 29% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.628 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.599 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับอายุ 26-35 ปี มีสัดส่วน 172 ราย หรือ 43% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.496 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.598 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับอายุ 36-45 ปี มีสัดส่วน 81 ราย หรือ 20.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.790 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.907 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับอายุ 46-55 ปี มีสัดส่วน 25 ราย หรือ 6.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.996 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.439 อยู่ในระดับสูงมาก และสำหรับอายุ 56 ปีขึ้นไป มี

สัดส่วน 6 ราย หรือ 1.5% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 9.888 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .1721 อยู่ในระดับสูงสุด

ตาราง 4 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา โดยรวม (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษา	ร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3	13	8.262	2.280	สูงมาก
ปริญญาตรี	78.5	314	8.540	1.649	สูงมาก
สูงกว่าปริญญาตรี	18.3	73	9.168	1.448	สูงที่สุด
รวม	100	400	8.646	1.653	สูงมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประชากรศาสตร์ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสัดส่วน 13 ราย หรือ 3.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.262 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.280 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับปริญญาตรี มีสัดส่วน 314 ราย หรือ 78.5% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.540 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.649 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับสูงกว่าปริญญาตรี มีสัดส่วน 73 ราย หรือ 18.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 9.168 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.448 อยู่ในระดับสูงที่สุด

ตาราง 5 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	50.0	200	8.441	1.671	สูงมาก
6 – 10 ปี	25.0	100	8.757	1.503	สูงมาก
11 – 15 ปี	12.5	50	8.483	2.089	สูงมาก
16 – 20 ปี	8.3	33	9.487	.849	สูงที่สุด
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.3	17	9.250	1.431	สูงที่สุด
รวม	100	400	8.646	1.653	สูงมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประชากรศาสตร์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีสัดส่วน 200 ราย หรือ 50% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.441 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.671 อยู่ในระดับสูงมาก

สำหรับ 6 – 10 ปี มีสัดส่วน 100 ราย หรือ 25% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.757 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.503 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ 11 – 15 ปี มีสัดส่วน 50 ราย หรือ 12.5% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.483 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.089 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ 16 – 20 ปี มีสัดส่วน 33 ราย หรือ 8.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 9.487 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .849 อยู่ในระดับสูงที่สุด สำหรับ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 17 ราย หรือ 4.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 9.250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.431 อยู่ในระดับสูงที่สุด

ตาราง 6 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวม (n = 400 คน)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าร้อยละ (%)	ค่าความถี่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	16.0	64	8.259	2.039	สูงมาก
20,001 – 30,000 บาท	33.8	135	8.934	1.355	สูงมาก
30,001 – 40,000 บาท	20.3	81	8.794	1.478	สูงมาก
40,001 – 50,000 บาท	12.3	49	8.192	2.038	สูงมาก
ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป	17.8	71	8.593	1.580	สูงมาก
รวม	100	400	8.646	1.653	สูงมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประชากรศาสตร์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีสัดส่วน 64 ราย หรือ 16% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.259 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.039 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีสัดส่วน 135 ราย หรือ 33.8% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.259 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.355 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ 30,001 – 40,000 บาท มีสัดส่วน 81 ราย หรือ 20.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.794 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.478 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ 40,001 – 50,000 บาท มีสัดส่วน 49 ราย หรือ 12.3% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.192 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.038 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป มีสัดส่วน 71 ราย หรือ 17.8% มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 8.593 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.580 อยู่ในระดับสูงมาก

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

(Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 7 แสดงการแจกแจงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 400 คน)

ตัวแปร (หน่วย)	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยค้ำจุน			
- ด้านนโยบายของกิจการ (Company policies)	8.745	1.792	สูงมาก
- ด้านการกำกับดูแล (Supervision)	8.625	1.817	สูงมาก
- ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions)	8.790	1.718	สูงมาก
- ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)	8.824	1.739	สูงมาก
รวม	8.746	1.671	สูงมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายของกิจการ (Company policies) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.745 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.792 ความหมายสูงมาก สำหรับด้านการกำกับดูแล (Supervision) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.817 ความหมายสูงมาก สำหรับด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.790 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.718 ความหมายสูงมาก สำหรับด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.739 ความหมายสูงมาก

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เชิงส่วน Partial Correlation ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05

ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านนโยบายของกิจการ (Company policies) การกำกับดูแล (Supervision) สภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) (n = 400 คน)

ตัวแปรควบคุม	ตัวแปรต้น	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Partical Correlation)			
		ตัวแปรตาม (MOTIVATION) Correlation	Significance (2 Tailed)	df	ความหมาย
ด้านนโยบายของกิจการ (COM)					
SUP,WOR,SEC	COM	.387*	0.00	395	ต่ำ
ด้านการกำกับดูแล (SUP)					

COM,WOR,SEC	SUP	.157*	0.00	395	ต่ำที่สุด
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (WOR)					
COM,SUP,SEC	WOR	.260*	0.00	395	ต่ำมาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (SEC)					
COM,SUP,WOR	SEC	.227*	0.00	395	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig < 0.05)

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของกิจการ(COM) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน เท่ากับ .387 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของด้านการกำกับดูแล (SUP) พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน เท่ากับ .157 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (WOR) พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน เท่ากับ .260 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (SEC) พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วน เท่ากับ .227 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมบริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน) และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปริมา มารีน จำกัด (มหาชน) โดยรวมค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีสวัสดิการที่ดีให้พนักงาน ได้แก่ อาหารกลางวัน, การประกาศยกย่องพนักงานดีเด่น, การปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย (WFH), โบนัส ตามผลประกอบการและผลการปฏิบัติงาน, เงินกู้เพื่อทุนการศึกษา, เงินกู้ยืมฉุกเฉิน, ประกันสุขภาพ ทุนเรียนดีสำหรับบุตรพนักงาน และ สวัสดิการอื่น ๆ ต่อมาเมื่อพิจารณา จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน, ด้านลักษณะของงาน และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากทั้งหมด ดังนี้ 1)จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากทั้งคู่ 2) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ พบว่า อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด พนักงานอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในกลุ่มนี้อาจมีความรู้และประสบการณ์มากมาย ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานสูง อีกทั้งเป็นช่วงเวลาในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จและความมั่นคงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ.นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สาราญ และอิงดร ต้นพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะ

ในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา พบว่า (1) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงที่สุด พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงมีความต้องการความสำเร็จและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี และ ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในบริษัทมาเป็นเวลานานทำให้มีความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและได้รับผลประโยชน์หรือโบนัสที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน 5) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีแรงจูงใจสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รายได้ในช่วงนี้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตและสร้างความมั่นคงในชีวิต โดยพนักงานในกลุ่มนี้อาจมีความสมดุลระหว่างรายได้และความพึงพอใจในการทำงาน

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายของกิจการ การกำกับดูแล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยค่าจ้าง (1) ด้านนโยบายของกิจการ (Company policies) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.745 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.792 ความหมายสูงมาก สำหรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม ช่วยสร้างความมั่นใจและความชัดเจนในการทำงาน พนักงานรู้สึกว่ามี การสนับสนุนจากองค์กรในการทำงาน อีกทั้ง นโยบายที่ดีช่วยลดความขัดแย้งและความไม่แน่นอน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านการกำกับดูแล (Supervision) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.817 ความหมายสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำกับดูแลที่ดีมีความสำคัญเพราะผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนพนักงานในการทำงาน การกำกับดูแลที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีความปลอดภัยและสนับสนุน ทำให้พนักงานมีกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน (3) สำหรับด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.790 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.718 ความหมายสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคและบริโภคของจำกัด พบว่า ว่าแรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างได้แก่ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านสภาพในกาปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความ

เจริญเติบโตในตนเองและอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (4) สำหรับด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 8.824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.739 ความหมายสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยสรุปได้ว่า การที่ปัจจัยค่าจูงเหล่านี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงมากแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญและเชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์, พินัย วิถีสวัสดิ์ และ ธีรวัช นุกุลกิจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท นาคา จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท นาคา จังหวัดสมุทรปราการภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่พนักงานมีความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายของกิจการ, ด้านการกำกับดูแล, ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ มั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พรทิพย์ อินทร์แจง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท สยาม อุตสาหกรรมเครื่องเหล็ก (1981) จำกัด พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรเท่าที่จะสามารถทำได้ และอธิบายให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายขององค์กร ไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากข้อค้นพบตามสมมติฐานข้อ 5) พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน หรือรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ข้อเสนอแนะ : บริษัทควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

2) จากข้อค้นพบตามสมมติฐานข้อ 6) พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายที่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน หรือ นโยบายส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะ: บริษัทควรมีระบบที่สามารถสื่อสารให้พนักงานเข้าถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ป้องกันการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่ม พนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย พนักงานในสำนักงานออฟฟิศ เท่านั้น หากต้องการข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ควรมีการเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในระดับฐานที่กว้างมากขึ้น เช่น เลือกประชากรที่ครอบคลุมไปถึงพนักงานบนเรือขนส่งทั้งหมดของบริษัท

2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเพียงแบบสอบถามซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จึงควรมีการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเสริมในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Cronbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York:Mc-Graw Hill.

Frederic Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Tangkhunsombat. N. (2021). Taro Yamane การกำหนดกลุ่มจำนวนประชากรสำหรับการวิจัย.

UX Research Lab. Retrieved from <https://www.uxresearchlab.com/taro-yamane->

แผนกบุคลากร บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน). (2567). General PPL information. สืบค้นเมื่อ

วันที่ 28 เมษายน 2567. จากแผนกบุคลากร บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

ภัทรพร ชนะการณ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร.

สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567. จาก <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream>

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. สืบค้นเมื่อ

วันที่ 19 กรกฎาคม 2567. จาก

<https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/8103/1/Fulltext>.

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567. จาก

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3069/1/61602347>

นิตยา ไชยทองศรี,สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ต้นพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567.

จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/240264/164151>

รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์, พินัย วิถีสวัสดิ์ และ ธีร์ธวัช นุกุลกิจ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท นาคา จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 1

สิงหาคม 2567. จาก <https://so03.tci->

[thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/265730/177368](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/265730/177368)

วัฒนา ศรีสม. (2542) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้า

อุปโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.