

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)
THE WORK PERFORMANCE MOTIVATION FOR EMPLOYEES OF SUPALAI
COMPANY LIMITED PUBLIC

อิสรา ฝ่ายจारी

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Issara Fajjaree

E-mail: Issara.fai@supalai.com

Faculty or Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) 2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)จำแนกตามประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)จำนวน 304 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยประชากรด้าน เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน และพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ความสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; บริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the motivation of the employees of Supalai company limited (public), 2) to study the motivation of the employees of Supalai company limited (public), classified by population

The sample group used in this research was 304 employees, employees of Supalai company limited (public), The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of the hypothesis testing found that the government officials, employees of Supalai company limited (public), with Different demographic factors, gender, education status and income, did not differ in motivation and Employees of Supalai Public Company Limited with demographic factors, with age, job position and job age and different education levels, causing incentives to perform different tasks

Keywords: Work Performance Motivation ; Supalai Company Limited Public

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของพนักงานเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรในธุรกิจต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญต่อบุคลากรของตัวเองเป็นอย่างมาก เนื่องจากเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่ขาดหายไป องค์กรย่อมไม่บรรลุเป้าหมาย งานจะเกิดการล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากองค์กรอย่างสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะต้องลงทุนสูงเพื่อที่จะให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานให้กับองค์กร รวมไปถึงผลตอบแทน สวัสดิการ ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรในธุรกิจต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญต่อบุคลากรของตัวเองเป็นอย่างมาก เนื่องจากเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่ขาดหายไป องค์กรย่อมไม่บรรลุเป้าหมาย งานจะเกิดการล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากองค์กรอย่างสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะต้องลงทุนสูงเพื่อที่จะให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมา

ทำงานให้กับองค์กร รวมไปถึงผลตอบแทน สวัสดิการ ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)จำแนกตามประชากร

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา และรายได้
ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา รายได้ ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำนวนประชากรทั้งหมด 1275 คนจึงกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูป ทาโร ยามาเน่ (Yamane) โดยขนาดกลุ่มประชากร คือพนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 ตัวอย่าง

2. งานวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อ บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาความพึงพอใจ 5ด้านคือ ความสำเร็จ ความนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและผลตอบแทน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)มีจำนวนทั้งหมด1275 คน(ข้อมูลอ้างอิงมาจาก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562)

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน ลูกจ้าง บริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)หน่วยงานในสังกัดที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. สำรวจจำนวน พนักงาน ลูกจ้าง บริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) จำนวน 1275 คน
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Yamane (1973, p. 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1275}{1 + 1275 (0.05)^2} = 304$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้กำหนด 0.05

3. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิดโดย ผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบโดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 3 ส่วน และคำถามข้อเสนอแนะปลายเปิด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามลักษณะ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษารายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ลูกจ้าง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านผลตอบแทนค่าตอบแทน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 15ข้อประกอบด้วย คำถามในลักษณะประเมินค่า ความคิดเห็น 5 ระดับแรงจูงใจ (Rating Scale) ดังนี้

มากที่สุด	5คะแนน
มาก	4คะแนน
ปานกลาง	3คะแนน
น้อย	2คะแนน
น้อยที่สุด	1คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ลูกจ้าง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ใช้ สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนระดับชั้น}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการ วิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุม ตัวแปรใดๆเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง(Cross sectional Study)คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จของพนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จของพนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่จะได้ประสบความสำเร็จตามปริมาณงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณ ระย้างาม (2553).ความสำเร็จในงานและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานจะมีความต้องการงาน ที่มีความแน่นอนและมั่นคง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จากการสำรวจพบว่าร้อยละ 80 พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง ดังนั้น ความมั่นคงในงานที่แท้จริงถือว่าเป็นสวัสดิการของหน่วยงานอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานโดยทั่วไปที่ต้องการมีความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553)จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักลูกกรุ๊ปได้มีการสรุปไว้ว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดคือท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้อยู่ ในระดับมากรองลงมาคือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความนับถือในการทำงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน)มีความคิดเห็นด้านความนับถือ ในการทำงานควรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow)โดยทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับโดยด้านหนึ่งที่สำคัญคือความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร(Esteem needs in organization) ได้แก่ชื่อตำแหน่ง การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรมไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระหน้าที่ความ รับผิดชอบที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณ ระย้างาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา คุณภาพงานที่รับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร และรู้สึกมีเกียรติ และภูมิใจที่ได้ทำงานในหน้าที่ร่วมกับองค์กร

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรที่จะมีงานและขอบเขตของงานที่ปฏิบัติงานท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณ ระย้างาม (2553) ”เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความ แปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษา งานโอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึต่องานที่ทำอยู่ ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่องานและสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญ ประเสริฐ (2553) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปี หรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจทำท่ายางหรือยาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มโอกาสและความรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึงการปรับเงินเดือนหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงกว่าเดิมภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสมและมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ วิ รารวรรณ ชูจันทร์ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรมดูงาน และการได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านค่าตอบแทน ของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยมี ความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านผลตอบแทนของพนักงาน บริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)ควรที่จะได้รับ ค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานเหมาะสมตามปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณ ะย้างาม (2553) เงินเดือนและค่าตอบแทน จะมีส่วนในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร กล่าวคือ ถ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มากพอ แก่การ ดำรงชีวิตตามสถานภาพที่เป็นอยู่ก็จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปหางานทำเพิ่มนอกเวลาทำงาน หรือทำงานล่วงเวลา สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนนี้ก็ยังสามารถที่จะหาปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญแก่การ ดำรงชีวิตได้อีกด้วยและสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553)ผลตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ได้แก่เงินเดือนค่าจ้างพิเศษอื่นๆรวมถึงผลประโยชน์ต่างๆในรูปแบบของสวัสดิการมี ความเหมาะสมและเพียงพอมีการปรับเพิ่มขึ้นไปตามที่คาดหวังไว้

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานทั้ง 5ด้าน ไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)ทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วรลักษณ์วงศ์กร

(2559)(อ้างในไพรินทร์ เครือบุตตี, 2560) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาในการทำงานแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของ นักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา คุณณะ (2556) พบว่าการเปรียบเทียบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือมากกว่า

2.2 พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน ขอบต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนชา จันทร์หอม (2552)จากผลการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านผลตอบแทน แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553)จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านผลตอบแทน แตกต่างกัน

2.3 พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านผลตอบแทนต่างกัน ซึ่ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) มีสถานภาพไม่ต่างกันนั้นมีความต้องการที่คล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลักษณะนาราช พันวราสิน (2553) ให้ความหมายจากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถนำไปกำหนดตลาดเป้าหมายได้ เช่นกลุ่มคนโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าได้ง่ายกว่าคนที่มีครอบครัว เนื่องจากคนที่มีครอบครัวมักจะมีภาระถึงประโยชน์ของสินค้าว่ามีคุณภาพการใช้งานได้ทั้งครอบครัวหรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นัทธมน เดชประภัสสร (2558) ให้ความหมายประเภทของสภาพสมรสมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลด้านสถานภาพ เช่น คนโสดมี อิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว นอกจากนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ หน่วยผู้บริโภค ส่งผลให้ลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายทางการตลาดมาตลอด ซึ่งจะให้ความสนใจในจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง รวมถึงการพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์และด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการ พัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

2.4 พนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ และความนับถือต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันซึ่งในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันทำให้มุมมองต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา ระย้างาม(255๖)กผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณเพื่อสันติที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านผลตอบแทน ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์เครือบูดี(2560)จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนลแลบอราทอรีจำกัดที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ และด้านความนับถือ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการได้รับความยกย่องนับถือด้านความความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553)จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรักลูกกรุ๊ป ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา แลด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ของณธชา จันท์หอม (2552)จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)ที่มีรายได้ต่างกัน แต่มีความต้องการที่อยากจะทำงานในบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) ต้องการให้ตัวเองมีรายได้เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมรินทร์ ทวีศรี(2552) ที่ศึกษาพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าตอบแทนโดยอาจเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทเดียวกัน เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน)ดังนี้

1. พนักงานของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยด้านประชากรที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน ละอายุงาน ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยประชากรด้าน อายุ ระดับตำแหน่งงานและอายุงาน เพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการสนับสนุน ด้านระดับตำแหน่งให้แก่ พนักงาน เช่น มีการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับ พนักงานที่มีผลงานดี แบ่งกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจตาม อายุ และระดับตำแหน่งงานของบุคลากร ที่ต่างกัน

2. ผลการศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก .พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านสำเร็จ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ควรให้มีการปรับตำแหน่งเพื่อความสำเร็จกับพนักงาน พร้อมให้งานตรงกับความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือให้คำปรึกษา ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา คุณณะ (2556)ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฐปนลักษณ์ อินชวนจิม (2554) ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความ สัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณธษา จันทร์หอม(2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิติพล ภูตะโชติ (2556)พฤติกรรมองค์การ , กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557)ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลแลบ บอราทอรี่จำกัด วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ภิศราภรณ์ อัจฉา (2559) อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพี.ที.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รณฤทธิ์ สีฉนวนังศ์ (2560) อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจ
ระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- วรรณภา รัชชาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิราวรรณ ชูจันทร์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์นิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สาตีทิพย์ ยิ่งพูนพัฒนา (2553) การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อ
องค์กรของ พนักงานประจำกับพนักงานภายนอก วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตา เข้มทอง (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้า
ในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภาพร เฟ่งพิศ (2557) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการ
โทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานโรงแรมเบสท์เวสเทิร์นพีเอ็มเอมาเรนด์สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต วิทยานิพนธ์ศิลปะ
ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

