

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด

THE WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF

THE UCC K2 COMPANY LIMITED

ช่อผกา ทาระคุณโน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chophaka Harakhunno

E-mail: chopahappy@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัดจำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) To study the level of motivation employees of The UCC K2 Company Limited. (2) To study the factors related to the motivation of employees of The UCC K2 Company Limited. The sample group used in this research was

136 employees of UCC K2 Company Limited. 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 hypothesis was tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA, (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis test showed employees of UCC K2 Company Limited having personal characteristics in terms of age, educational levels, job positions and monthly income, which makes the work motivation of employees of The UCC K2 Company Limited is different.

Keyword: the work motivation; employees of UCC K2 Company Limited.

บทนำ

องค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในปัจจุบันได้ คือ องค์กรที่มีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุค ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้านั้นไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วย บุคลากรหรือพนักงานถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มี

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ปัจจัยด้านต่างๆจากพนักงาน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการทำงานของพนักงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัดจำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด

ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด มีรายละเอียดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยได้ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.) องค์กรประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรตาม ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ Davis (กรมวิชาการ. 2544 : 6-7 ; อ้างอิงจาก Davis. 1973) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ สิริวดี ชูเชิด (2556) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านประชากรศึกษา พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัดจำกัด จำนวน 136 คน

3. ด้านพื้นที่ศึกษา ศึกษาพื้นที่ บริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด

4. ด้านระยะเวลาในการศึกษา การศึกษานี้ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ.2563 – พฤศจิกายน พ.ศ.2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ความสุขในการทำงาน

พิทักษ์ พิสัยพันธ์ (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำทนาย มีคุณค่าและนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกซึ่งได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ณัฐริณีย์ แวนแก้ว (2553, น.121-132) ได้ให้ความหมายของการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างได้ หลายทิศทาง หรือลักษณะที่เรียกว่า การคิดแบบเอกนัย หรือการคิดแบบกระจาย (Divergent Thinking) เกิดจากการแสวงหานวัตกรรม เกิดจากการรื้อระบบทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือเกิดจากการ เอาความคิดประสบการณ์เดิมแล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สรวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็ม โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 7.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 7.40 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุ รายได้ และสาขา ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

รัตนา เตชะวารี(2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 341 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง20-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด บุคลากรส่วนมากเป็นลูกจ้างโครงการวิจัยมีอายุงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,00 บาท ในภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87) โดยมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากต่อองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำนวน 136 คน (ข้อมูลจากบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ณ เดือน ตุลาคม 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ความคิดเห็นน้อยที่สุด
3. เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ประกอบไปด้วย ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดให้ 5 =

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 =ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

1.2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำแนกตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีเพศต่างกัน สถานภาพต่างกันและอายุงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัดที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันและตำแหน่งงานต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

3. ปัจจัยด้านองค์การด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด โดยด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัดมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด สามารถสรุป ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่า S.D. เท่ากับ 0.336 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด มีความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด มีความรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จและบรรลุเป้าหมายรวมถึงบรรยากาศต่างๆขององค์กรส่งผลต่อการใช้ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา เตชะวารี(2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 341 คนผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87) โดยมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมีระเบียบในงาน ตามลำดับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 7.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 7.40 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุ รายได้ และสาขาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านไม่ต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนมีก้าวหน้าที่การทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมนั้น ทำให้พนักงานไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์พบว่า จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test ได้ค่า t เท่ากับ 1.150 และค่า Sig. เท่ากับ .251 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายและหญิงโดยรวมทั้ง 4 ด้าน พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีอายุน้อยมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เพราะเหตุที่ว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีความคิดที่จะปรับเงินเดือน และมีความคิดที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับต่างจากพนักงานที่มีอายุมากที่ทำงานตามแบบแผนไม่มีความคิดใหม่ๆ ทำในสิ่งที่เคยทำวนซ้ำไปมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคอโคไนท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอตำบเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคไนท์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ส.ต.อ.อนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดจำแนกตามอายุพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มี

อายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมากกว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปถึง 40 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ มากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ เอี่ยมสะอาด(2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม(1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด มีผลต่อแรงจูงใจที่ต่างกัน เนื่องจากในแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับมีการศึกษาที่แตกต่างกันตามลักษณะของงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ(2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม โรจนประเสริฐ (2555) วิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุการทำงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคหะ จำกัด ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส(2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคคลากรที่มี

ประสบการณ์การทำงาน(ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์ภิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ กับ พนักงานระดับหัวหน้างานมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความรับผิดชอบและความท้าทายของตำแหน่งงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคุณฉวี จันทร์สง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่รายได้ในแต่ละกลุ่มมีแรงจูงใจในแต่ละด้านที่ต่างกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 ขึ้นไป รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัย มะลิมาศ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนเบิ้ลท์ อินดัสตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูเนี่ยนเบิ้ลท์ อินดัสตรีส์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด มีดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ด้านความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านความมั่นคงและความ

เจริญก้าวหน้าในการทำงานมีผลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคู จำกัด ด้านความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท ยูซีซี เคู จำกัด ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีการจ้างงานในระยะยาวสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตำแหน่ง ที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ในขณะที่ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติวรรณ จุ้ยเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด

3.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคู จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคู จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การทำกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เช่นงานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงต่างๆตามโอกาส มีการทำกิจกรรมความปลอดภัยภายในองค์กรเพื่อให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานและมีการทำกิจกรรมอบรมภายในองค์กร เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มีการช่วยเหลือพึ่งพากันได้ และสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.05 ซึ่งมีน้ำหนักคะแนนอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ คือ ท่านสามารถปรึกษาหารือกับ เพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ผู้บริหารของท่านมีความสนิท สนมเป็นกันเองและช่วยเหลือลูกน้องด้วยความจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.10) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.09) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) อยู่ในระดับมาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำ

จนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

3.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ด้านความมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่าปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิวรรณ ประสมเพชร (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริการผู้โดยสารและสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบริการผู้โดยสารและสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการทำงานด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ, ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากพนักงานฝ่ายบริการผู้โดยสารและสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 228 ตัวอย่าง เพื่อนามาวิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และคำนวณด้วยโปรแกรมทางสถิติ ซึ่งพบว่าพนักงานฝ่ายบริการผู้โดยสารและสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทท์ซอร์ส จำกัด

3.4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโดยรวม พบว่าปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ทั้งหมด 5 ด้าน และมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าการจ้างงานในระยะยาวสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน รวมถึงการมีค่าตอบแทน ผลประโยชน์ต่างๆที่พนักงานพึงได้รับที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตำแหน่ง ที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ในขณะที่ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับน้อยที่สุดไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ค่าจ้างการทำงานในด้านเงินเดือนมีผลต่อการทำงานของผู้อตอบ

แบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญ มากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แสดงว่า เพศไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แต่เป็นปัจจัยด้านอื่นแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. พนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันและอายุงานต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แสดงว่า สถานภาพต่างกันและอายุงานไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แต่เป็นปัจจัยด้านอื่นแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ทั้งหมด 5 ด้าน และมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ดังนั้นบริษัทต้องให้ความสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้ารวมถึงมีค่าตอบแทน ผลประโยชน์ต่างๆที่พนักงานพึงได้รับที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

เกษม โรจนประเสริฐ. (2555). *กำลังขวัญในการการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า บางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2549). *ความคิดสร้างสรรค์* ค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2563 จาก

<http://www.pecerathailand.org/2018/01/652.html>

จิตติวรรณ จ้อยเจริญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2563). แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานโคโคโคนัท จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอ
ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. คณะวิทยาการจัดการ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด.(2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม
(1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการ
ประปานครหลวงสายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ,
4(2), 711-712.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปิยนุช เครือศิริ.(2559). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัน
กำแพง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พุทธิวรรณ ประสมเพชร. (2554). เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบริการผู้โดยสารและสิ่ง
อำนวยความสะดวก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราชัย มะลิมาศ. (2553). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนเบิ้ลท์ อินดัสตรีส์
จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบ
ริหารศาสตร์.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสยามกลาสอินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำนาจชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.) ค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2563

จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.

อนุชิต แยมเย็นง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม

ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.