

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

(ภาคตะวันตก ตอนบน)

MOTIVATION IN WORKING OF EMPLOYEE AT THAI NAMTHIP CO., LTD.

(UPPER WEST REGION)

จิตกานต์ บุญเกิด

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chittagran Boonkird

E-mail: chittagran@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t-Test และ One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference: LSD

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามบุคคล พบว่า บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) ที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงาน

## ABSTRACT

This research has two objectives: 1) to study the motivation in working of employee at Thai Namthip Co., Ltd. (Upper West Region). 2) to compare the motivation in working of employee at Thai Namthip Co., Ltd. (Upper West Region) as categorized by personal factors. This research is a quantitative research. The population who used in this research are company employees at Thai Namthip Co., Ltd. (Upper West Region). The sample group of 165 people with 95% of reliable level from t-test and One- Way ANOVA statistics. In the case of any differences, the Least Significant Difference: LSD will be applied for compare the differ by using the pair compare. From the research showed

When comparing the motivation in working of employee at Thai Namthip Co., Ltd. (Upper West Region). Which have different gender and status. There was no different of motivation to perform of their work. But when comparing from the age of employees, different levels of education, job position, work experiences and average salary. There are different levels of motivation to perform their work.

**Keywords:** The motivation working, Employee

## บทนำ

ในปัจจุบันมีผู้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะเนื่องจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาในแทบทุกองค์กร และยังสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและตระหนักถึงว่าแรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์ หรือ จังหวะเวลา ดังนั้นการได้มีโอกาสสำรวจประเด็นปัญหา ก็จะทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนพัฒนาองค์กรในเรื่องอื่น ๆ ได้

ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่พนักงานของคุณพงษ์ สารสิน ประธานกรรมการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่อยาก จะเห็นพนักงานของท่านทุกคนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข จึงก่อตั้งมูลนิธิไทยน้ำทิพย์ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 มูลนิธิไทยน้ำทิพย์จึงมีนโยบายหลักในการทำหน้าที่เพื่อช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ของ พนักงานไทยน้ำทิพย์ นอกเหนือไปจากความช่วยเหลือตามกฎหมายและสวัสดิการที่ บริษัทฯ มอบให้แก่พนักงานทุกคน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เขตภาคตะวันตก ตอนบน เพื่อให้ทราบถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เขตภาคตะวันตก ตอนบน เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไข วางแผน ปรับปรุงและกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินการในปัจจุบัน และทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมุติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตกตอนบน) ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน
2. ขอบเขตด้านประชากร : พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) ประกอบได้ด้วยพนักงาน 5 สาขาดังนี้ สระบุรี อโยธยา ลพบุรี ชัยนาท และลำนารายณ์ จำนวน 270 คน ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2563 (ข้อมูลจาก หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

## ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน)
2. นำผลที่ได้รับจากงานวิจัย มาเสริมสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานในบริษัทเพื่อให้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานทำงานอย่าง มีความสุข และมีคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ภาคตะวันตก ตอนบน ได้ดังนี้

### ตัวแปรตาม

#### ตัวแปรอิสระ

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. อายุงาน
7. รายได้ต่อเดือน



##### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

##### ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
4. การได้รับการยอมรับ
5. การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

##### ปัจจัยค้ำจุน

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. การควบคุมบังคับบัญชา
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก

ริงสธรรค์ ประเสริฐศรี (2556: 32-33) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้ถูกเสนอแนวคิดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ความสัมพันธ์ของคนเราซึ่งมีผลต่องานเป็นเรื่องธรรมดา และทัศนคติของคนเราก็สามารถที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานได้

Herzberg ได้สำรวจคำถามที่ว่า “คนเราต้องการอะไรจากงานของตน?” เขาได้ขอร้องคนให้ช่วยอธิบายในรายละเอียดว่าสถานการณ์ซึ่งเขารู้สึกดีนั้นดีหรือเลวต่องานของเขา คำตอบทั้งหลายจึงถูกนำมาจัดระเบียบแลประเภทได้

จากคำตอบที่จัดเป็นประเภทนั้น Herzberg ได้สรุปว่าคำตอบซึ่งประชาชนตอบมา ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานเขามักจะแตกต่างอย่างสำคัญถ้าเขามีความรู้สึกที่ไม่ดี แสดงให้เห็นว่าลักษณะโดยเฉพาะมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยที่แท้จริง เช่น ความก้าวหน้า การยอมรับ ความรับผิดชอบและความสำเร็จน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ตามความเห็นของ Herzberg นั้น ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานจะแยกออกไปอย่างเด่นชัดจากปัจจัยซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ฉะนั้นผู้บริหารซึ่งพยายามหาทางที่จะจำกัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และนำความสงบสุขมาให้แต่ก็ไม่ใช่แรงจูงใจที่จำเป็นผลจากเรื่องนี้สภาพการของงาน เช่น ลักษณะของการบังคับบัญชา ค่าจ้าง นโยบายต่าง ๆ ของบริษัท สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น Herzberg ได้จัดว่าเป็นลักษณะปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

### **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด**

ก่อตั้ง ในปี พ.ศ.2502 โดย กลุ่มนักธุรกิจไทยจากตระกูล สารสิน เคียงศิริ และบุญสูงได้ร่วมกับ บริษัท โคคา-โคลา เอ็กซ์พอร์ตคอร์ปอเรชั่น เปิดบริษัทผู้บรรจุขวดรายแรกของประเทศไทย เพื่อรองรับความต้องการของตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วภายใต้การกำกับดูแลกิจการในระยะเริ่มต้นโดย ฯพณฯ พจน์ สารสิน ปุชนียบุคคลผู้ก่อตั้งธุรกิจการบริหารธุรกิจในรูปแบบครอบครัวอันแสนอบอุ่น ทุกพลังได้หล่อหลอมเพื่อสร้างความสุขให้คนไทยได้สัมผัสมาแสนยาวนาน จนกระทั่งก้าวสู่รุ่นแห่งการพัฒนาที่บรรพบุรุษของผู้สืบสานธุรกิจด้วยสายเลือดนักพัฒนา “คุณพงส์ สารสิน” ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในการร่วมวางรากฐาน ธุรกิจกับการเป็นผู้นำคนสำคัญที่ผลักดันให้ไทยน้ำทิพย์เจริญรุดหน้าจวบจนปัจจุบัน

ไทยน้ำทิพย์ ก้าวสู่ธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องดื่มระดับสากลที่เปี่ยมศักยภาพแห่ง ผู้นำ ด้วยผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มยอดนิยมสู่ท้องตลาด อาทิ โคคา-โคลา โค้ก ซีโร โค้ก โลท์ แพนต้า สไปรท์ ซเวปส์ รุทเบียร์ เอ แอนด์ ดับบลิว น้ำส้มมินิหมัด สแปลช,มินิหมัด พัลทิ และน้ำดื่ม น้ำทิพย์ วันนี้ ไทยน้ำทิพย์ แข็งแกร่งด้วยโรงงานบรรจุขวดรวม 5 แห่งและสาขากว่า 60 สาขา ด้วยพนักงานกว่า 9,000 คน ทั่วประเทศ

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วาสนา พัฒนานันทชัย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่มีอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

กมล ยิวสวัสดิ์ (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด บิสซิเนส โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันดับแรกคือด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานรองลงมาคือด้านความต้องการได้รับความยกย่องและด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง งาน และอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบและด้านนิเทศงาน และด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการทำงานสองอันดับสุดท้ายผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งโดยภาพรวมพนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปีมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานระดับอายุอื่น พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

จันทกานต์ จันปาน (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม อรุณ กรุ๊ป จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 132 คนคิดเป็นร้อยละ 68.4 เพศชาย จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 31.ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 144 คนคิดเป็นร้อยละ 74.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตกตอนบน) จำนวน 165 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการเปิดตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 5%

จัดแบ่งจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสาขาที่ปฏิบัติงานจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การศึกษาเรื่องในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตกตอนบน) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้เลือกทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า เพื่อจะทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแบบออกเป็น 11 ด้าน มีจำนวน 33 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม Rating scale 5 ระดับ (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย (1) น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ รูปแบบของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายเปิด

### **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) ของแบบสอบถามสร้างแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตกตอนบน) และตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา มาปรับปรุงและแก้ไข

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของมาตรวัด ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) ด้วยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .944 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้มากสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตกตอนบน) ในช่วงเดือน มกราคม 2564 จำนวน 165 ชุด เป็นเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และดำเนินการเก็บข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย และรับแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ในการประมวลข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม จำนวน 165 ชุด และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ(Percentage) และค่าความถี่(Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) ปัจจัยจูงใจ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การได้รับการยอมรับ การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน
3. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
  - 3.1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
  - 3.2. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) จำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 (ร้อยละ 78.8) มีช่วงอายุ 38-43 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 28.5) สภาพสมรส จำนวน 94 คน (ร้อยละ 57.0) มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 63.6) ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 138 คน (ร้อยละ 83.6) มีอายุงาน 5-9 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 43.6) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 66 คน (ร้อยละ 40.0)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 4.12 และปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 น้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาที่ระดับมากที่สุดคือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 น้อยที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อมูลการทดลองสมมติฐานเพื่อนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า สมมติฐานที่ 1 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่ต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สมมติฐานที่ 2 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน สมมติฐานที่ 3 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน สมมติฐานที่ 4 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน สมมติฐานที่ 5



จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน สมมติฐานที่ 6 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน สมมติฐานที่ 7 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตภา วังศ์ภูมณี (2562) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งพนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตภา วังศ์ภูมณี (2562) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จอยู่เสมอ ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ถนัด ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่ตรงกับความถนัด ซึ่งเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

4. ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ มีขอบเขตหน้าที่ชัดเจนในการทำงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ เวลาที่ใช้ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายทำให้มีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพนักงานยังมีความพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้มีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

5. ด้านการได้ยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้ยอมรับนับถือของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ นอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน องค์กรยังมีนโยบายหลักในการทำหน้าที่เพื่อช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ของ พนักงานไทยน้ำทิพย์ นอกเหนือไปจากความช่วยเหลือตามกฎหมายและสวัสดิการที่ บริษัทฯ มอบให้แก่พนักงานทุกคน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ รายได้ที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบันและการจัดสวัสดิการของบริษัทตรงกับความต้องการ

7. ด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนมีรูปแบบแผน มีกฎระเบียบที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล ยุวสวัสดิ์ (2559). ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนิตี บิสซิเนส โซลูชั่นส์ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ทางบริษัทฯ ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้อย่างชัดเจน และพนักงานสามารถนำนโยบายของบริษัทมาทำ ได้จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แนวทางการบริหารงานต่าง ๆ จะส่งผลทำให้องค์กรเป็น ไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงผู้บริหารได้นำแนวคิดจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและทำให้ได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดธุรกิจเดียวกัน

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ มีความรักใคร่ สามัคคีกันภายในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีช่วยเหลือกันหาเพื่อนร่วมงานติดปัญหา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ในหน่วยงานมีความเป็นมิตร สามัคคี ร่วมมือกันเป็นอย่างดีและได้รับการยอมรับและปฏิบัติที่ดีจากเพื่อน

9. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาค่อยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือ เวลาที่การปฏิบัติงานเกิดปัญหาอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และให้คำแนะนำ ชี้แจง แนวทางในการปฏิบัติงาน

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ภายในบริษัทมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีระบบความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ทำให้รู้สึกปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาฏยา ทักษิณีย์ (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิโอ กรุ๊ป จำกัด มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักรและแสงเสียงความร้อน ซึ่งได้รับการบำรุงรักษา และการดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน

11. ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีเส้นทางที่เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow อ้างถึงใน เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2561 : online) กล่าวว่า ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนบน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหาร จึงต้องสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น เพราะเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล จะมีความต้องการในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันไป

2. ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรมีการปรับเกณฑ์ในการตั้งเป้าหมายในการทำงานด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. ด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรมี KPI ให้ครอบคลุมมากขึ้นในทุกตำแหน่ง

4. ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรรหาสิ่งจูงใจใหม่ๆ มากกระตุ้นให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานเกิดความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวกับพนักงานบริษัท ในภูมิภาคอื่น ๆ เช่นบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (ภาคตะวันตก ตอนล่าง ภาคตะวันออก หรือ สำนักงานใหญ่ เป็นต้น)

2. สำหรับการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในศึกษาวิจัยเรื่องนั้น ๆ ควรมีการเก็บข้อมูลที่มีรายละเอียด และเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล ถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กมล ยิวสวัสดิ์ (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ท บิสซิเนส โซลูชันส์ จำกัด. การ

ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกริก

- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2553). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมอสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need). วันที่สืบค้น 29 ธันวาคม 2563, จาก <https://iok2u.com/index.php/article/11-marketing/263-maslow-s-hierarchy-of-need-maslow>
- โชติกา ระโส (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด. (2563). *ความเป็นมาบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด*. วันที่สืบค้น 29 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.thainamthip.co.th/company/history>.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเสริฐ อุไร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟิกส์ พริ้นติ้ง.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรยุทธ์ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สุรัตน์จี คูตระกูล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริลักษณ์ ม่วงกลม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อำนวยการ บัญชี. (2556). *ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.)* วันที่สืบค้น 29 ธันวาคม 2563, จาก <https://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>