

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด

MOTIVATION for the performance of employee of MUMKLOM COMPANY LIMITED

พัชฎา อุปมานะ

Patchada Upamana

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร 10220 ประเทศไทย

Master of Arts, Department of Organizational Administration Faculty of Liberal Arts,

Krik University, Bangkok 10220, Thailand

e-mail : bermboolin.up@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและฝ่ายบุคคล ในการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและช่วยให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่าอันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) การทดสอบสมมติฐาน

3.1) พนักงานที่มีเพศต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2) พนักงานที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3.3) พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5) พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

Independent study title of "Motivation for work of employees of Mum Klom Company Limited" aims to study 1) to level of employee motivation of Mum Klom Company Limited and 2) to compare employee motivation of Mum Klom Company Limited by Classified by individual factors.

The results showed that

1) General information Most of them are female, single, bachelor's degree. Work period between 1-3 positions, operational level employees and monthly income between 15,001-20,000 baht

2) Motivation for the work of the employees of Mum Klom Co., Ltd. The results of the study found that the overall level was at a high level. When considering the overall motivational factors, the overall level was at a high level and found that the first aspect was acceptance and respect, followed by success in work. and responsibility. The final rank is in terms of advancement in work positions and supporting factors. Overall, it was at a high level, and by aspect it was found that the first aspect was governance and command, followed by interpersonal relations. and policy and administration. The final rank is working environment

3) hypothesis testing

3.1) Employees of different genders gave the level of importance to the motivation to work for employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at statistical significance at the .05 level.

3.2) Employees of different ages gave importance to work motivation of employees of Mum Klom Co., Ltd. overall, there was no difference.

3.3) Employees with different status gave the level of importance to the motivation of the employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at the statistical significance level of .05.

3.4) Employees with different bachelor's degree gave the level of importance to the motivation of the employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at the statistical significance level of 0.05.

3.5) Employees with different operational level gave the level of importance to the motivation of the employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at the statistical significance level of 0.05.

3.6) Employees with different income gave the level of importance to the motivation of the employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at the statistical significance level of 0.05.

3.7) Employees with different year's experience gave the level of importance to the motivation of the employees of Mum Klom Co., Ltd. as a whole were different at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation

## บทนำ

การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่อยู่ในรูปแบบของเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัวเงินเป็นสิ่งที่ใช้บรรลุมাত্রฐานการครองชีพ

ปัจจุบันมีผู้ศึกษาเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และยังเป็นเรื่องที่องค์กรต่างๆ ยังให้ความสำคัญ เนื่องจากการบริหารบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ก็จะสามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนั้น การศึกษานี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

บริษัท มุมกลม จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมทางการตลาด เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มผู้บริโภคได้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมกับกิจกรรม เช่น การทดลองผลิตภัณฑ์ การสาธิตสินค้า ทั้งในห้างสรรพสินค้า ร้านค้า และพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ โดยการทำงานจะเป็นการทำงานภายใต้ผู้ควบคุมดูแลสถานที่และลูกค้าอีกทีหนึ่ง พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ส่วนใหญ่ จะเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาหรือนักศึกษาที่จบใหม่และยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้ต้องทำงานร่วมกับพนักงานต่างบริษัท ให้บริการต่าง ๆ แก่ลูกค้า ซึ่งต้องรับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย การควบคุมอารมณ์และแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่ด้วยความที่พนักงานเป็นนักศึกษาจบใหม่ ยังไม่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการทำงานที่มากเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จึงทำให้เกิดปัญหาพนักงานละทิ้งงานไปแบบกะทันหันเป็นจำนวนมาก บริษัท มุมกลม จำกัด จึงให้ความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาข้างต้นเกิดขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด เพื่อรับทราบข้อคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและฝ่ายบุคคล ในการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและช่วยให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
6. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
7. พนักงานของ บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มี อายุงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาจากแนวคิด/ทฤษฎีของ Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

**ตัวแปรต้น (Independent Variables)** คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

### 3. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด

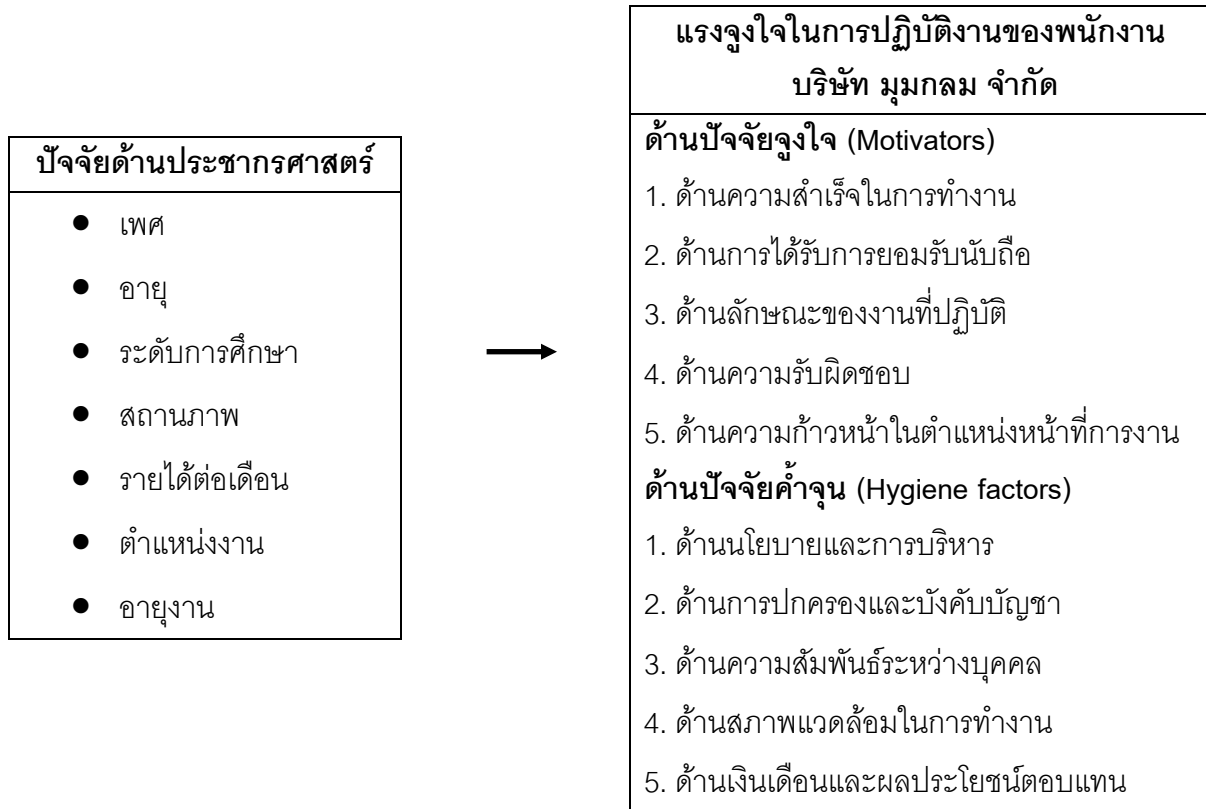
4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษานี้ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ.2566

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด
3. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด



## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546 : หน้า 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย “การจูงใจหรือความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคลากรได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคลากรซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

## ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของ บุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้อง ประกอบไปด้วย ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการ จูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman (1959) โดยเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาได้รับการเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยรักษา (motivation-maintenance theory) ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยคู่ (dual factor theory) ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยค่าจุน (motivation-hygiene theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นต้นโดย Herzberg, Bernard, and Babara ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2. ปัจจัยค่าจุน (Maintenance Factor)

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

**ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)** หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านชีวิตส่วนตัวจะมีผลในระดับมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน



พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ ธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ ธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท แตกต่างกัน

### **เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล**

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ซึ่งจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิด มีจำนวน 7 ข้อให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยแบบสอบถาม “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

#### **ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.7 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 81.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.3 อายุงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.1 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 89.7 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ผู้วิจัยวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แล้วนำวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	3.91	.290	มาก	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.27	.470	มากที่สุด	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.30	.459	มากที่สุด	1
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	.531	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	.462	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.51	.437	มาก	5
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	4.16	.219	มาก	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.29	.448	มากที่สุด	3
2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.67	.441	มากที่สุด	1
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.35	.371	มากที่สุด	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	.387	มาก	5
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.80	.303	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.215</b>	<b>มาก</b>	

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองและบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.22-4.23

3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองและบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-35,000 บาท

7. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ดังนี้

### 1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของกวีพล สุนทรรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4.35) และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคลของแมคคลีแลนด์ (McClelland ,1961) ที่เสนอไว้ว่า ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

### 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด

พบว่า พนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนอายุที่ต่างกันระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกงษ์ แก้วนามไชย (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาต่างก็มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุกกมล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุกกมล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีไหวพริบปฏิภาณ ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น บริษัท มุกกมล จำกัด จึงควรมีพื้นที่ในการพูดคุยระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ ปัญหาที่เคยพบเจอ และวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ตระหนักและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ดำเนินการอยู่เสมออยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น บริษัท มุกกมล จำกัด จึงควรให้โอกาสและมอบหมายงานนอกเหนือจากภาระงานหลัก โดยต้องเกิดจากความสมัครใจของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจและทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในบริษัท

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น บริษัท มุกกมล จำกัด จึงควรรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานของพนักงานเพื่อค้นหาการดำเนินงานในวิธีการใหม่ๆ และหาจุดศูนย์กลางร่วมกันเพื่อลดการเกิดปัญหา และความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น

4) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างาน มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านอยู่เสมออยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น บริษัท มุกกมล จำกัด จึงควรมอบหมายงานให้พนักงานทำงานนอกเหนือจากภาระงานหลักหรือการสร้างสรรคแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตัวเอง และบางครั้งก็อาจจะได้มุมมอง หรือวิธีการใหม่ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองอีกด้วย

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ อบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อความรับผิดชอบที่สูงขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น บริษัท มุกกมล จำกัด จึงควรจัดอบรม สัมมนา ดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือส่งเสริมตามหัวข้อที่พนักงานสนใจเพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทในอนาคต

6) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถาม

อื่นภายในด้านนโยบายและการบริหาร ดังนั้น บริษัท มุมกลม จำกัด จึงควรเผยแพร่โครงสร้างและปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของบริษัทอยู่เสมอ และควรมีแผนการจัดการอัตรากำลังให้ชัดเจนเพื่อรองรับภาระงานที่มากขึ้นในอนาคต

7) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างาน ปฏิบัติต่อท่านและพนักงานในหน่วยงานด้วยความเสมอภาคอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านการปกครองและบังคับบัญชา ดังนั้น บริษัท มุมกลม จำกัด จึงควรต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องๆ ต่าง

8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น บริษัท มุมกลม จำกัด จึงควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น บริษัท มุมกลม จำกัด จึงควรจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานและจำนวนพนักงานด้วย

10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าคลอดบุตร ฯลฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่นภายในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ดังนั้น บริษัท มุมกลม จำกัด เนื่องจากบริษัท มุมกลม จำกัด เป็นบริษัทขนาดเล็กที่กำลังเติบโต จึงควรมีการวางแผนดำเนินการในการจัดหาสวัสดิการอื่นๆ หรือ เงินช่วยเหลือพนักงานตามสิทธิที่พนักงานควรได้ ที่นอกเหนือจากประกันสังคมด้วย

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการได้ศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน และความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท มุมกลม จำกัด
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด
3. การศึกษาการใช้รูปแบบอื่นในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มุมกลม จำกัด เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น
4. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมหลังจากงานวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มุมกลม จำกัด” แล้วเสร็จ โดยเป็นการเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและรักษาพนักงานในทำงานอยู่กับบริษัทให้นานที่สุด

## บรรณานุกรม

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริพร ไอ์พัชรธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติพ จำกัด**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**
- เขมิกา กิตติพงษ์. (2558). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 2(2): 52-61.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.