

บทความการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด

Motivation of Employee's in Performance at Senglee 888 Company Limited.

พลอยนภา แพทย์พงษ์ปรกรณ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดจำนวน 55 คนเป็นชายจำนวน 16 คน หญิง จำนวน 39 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 50 คน เป็นชาย 15 คน หญิง 35 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นกลุ่มละร้อยละ 32.00 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.00 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมา เป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 26.00 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 10.00 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนปฏิบัติงานมาแล้ว 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.00 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือบรรยากาศ

ในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในขณะนี้ จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร และบรรยากาศในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และบรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของอัตราค่าจ้างพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและปริมาณงานที่มีต้องมีจำนวนพนักงานเหมาะสม มีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของการสนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ใน ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของเป้าหมายขององค์กรกล่าวคือองค์กรต้องมีการวางแผนเป้าหมายความจำเริญเติบโตขององค์กรในระยะยาว หัวหน้างานมีความเป็นธรรม งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสำหรับบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ต้องมีนโยบายเรื่องของ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สภาพแวดล้อม

ภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สถานที่ทำงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตในโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การทำงานของหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐ หรือบริษัทเอกชนก็ต้องมีการเตรียมองค์กรของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานก็จะมุ่งในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร มีปัจจัย 2 ประการ คือ 1.ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์กรประกอบหลัก คือ องค์กรประกอบทางด้านการตลาด ฐานลูกค้า และ องค์กรประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ และ 2.ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กรและ กระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรและการนาระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ถ้าปราศจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร ถึงแม้ว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น คนหรือทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพใน การทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้ เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหา ดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สม่าเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคน มีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถ ดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม แม้กระทั่งรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำ ๆ ก็จะส่งผลให้ผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีกับพนักงานที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้ดีก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มี การโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ ปฏิบัติงานโดยขาดการสนใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด

บุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยปกติบุคคลจะทำงานไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้มีการใส่ใจมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และหาสิ่งจูงใจในการทำงาน งานด้านการบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงาน ดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จจุล่งโดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมา มีคุณภาพและสำเร็จจุล่งไปด้วยดีและรวดเร็ว

ในเรื่องของการทำงาน จะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรู้งานที่ทำอยู่ จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึว่า งานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำ การได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะกระตุ้นและรักษาพนักงาน

ที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรรวมถึงพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานเองเพื่อความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้การที่จะรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานพนักงานในองค์กรจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในงานที่ทำมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่นอกจากนี้ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ่งหลี 888 จำกัด ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดจำนวน 55 คนเป็นชายจำนวน 16 คน หญิง จำนวน 39 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 50 คน เป็นชาย 15 คน หญิง 35 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questions) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

(Ordinal scale)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบสเกลการจัดประเภทโดยให้ระดับความคิดเห็น และให้ค่าคะแนนหรือ Rating Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541: 166) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค.2537:29)

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

- 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่างๆ
- 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 75 ชุด
- 2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามพร้อมให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
- 2.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 เพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป กลุ่มละจำนวน 16 คน คิดเป็นกลุ่มละร้อยละ 32.00 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนปฏิบัติงานมาแล้ว 5 - 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.213) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.426) รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.392) และน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.404)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.426) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่า การบริหารงานของหน่วยงานมีความ

เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{X}=4.30, S.D.= 0.953$) รองลงมาคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.08, S.D.= 0.804$) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสม ($\bar{X}=3.80, S.D.= 0.904$)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88, S.D.= 0.400$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าที่ทำงานของท่านให้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่อื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{X}=4.58, S.D.= 0.538$) รองลงมาคือคำถามที่ว่าค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.18, S.D.= 0.774$) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม ($\bar{X}=3.18, S.D.= 0.661$)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79, S.D.= 0.404$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{X}=4.06, S.D.= 0.956$) รองลงมาคือคำถามที่ว่าที่ทำงานนี้ สนับสนุนให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงาน ($\bar{X}=4.00, S.D.= 0.535$) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ ($\bar{X}=3.54, S.D.= 0.579$)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81, S.D.= 0.249$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{X}=4.20, S.D.= 0.670$) รองลงมาคือคำถามที่ว่าหัวหน้างานมีความเป็นธรรม ($\bar{X}=4.02, S.D.= 0.622$) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าที่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง ($\bar{X}=3.12, S.D.= 0.385$)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93, S.D.= 0.392$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{X}=4.24, S.D.= 0.894$) รองลงมาคือคำถามที่ว่าสถานที่ทำงานของท่าน

เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.638) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.658)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร และบรรยากาศในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ส่วนการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และสำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งที่ 888 จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ และบรรยากาศในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสม ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าที่ทำงานของท่านให้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่อื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมี

ความเหมาะสม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างงานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าที่ทำงานนี้ สนับสนุนให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงาน และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าหัวหน้างานมีความเป็นธรรม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าที่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร และบรรยากาศในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และบรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของอัตรากำลังพนักงานให้สอดคล้องกับ โครงสร้างองค์กรและปริมาณงานที่มีต้องมีจำนวนพนักงานเหมาะสม มีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม

ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ต้องมีนโยบายเรื่องของการสนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ใน ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของเป้าหมายขององค์กรกล่าวคือองค์กรต้องมีการวางเป้าหมายความจำเริญเติบโตของ องค์กรในระยะยาว หัวหน้างานมีความเป็นธรรม งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ต้องมี นโยบายเรื่องของ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สถานที่ทำงาน ื่ออำนวยความสะดวก การปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด ควรมีการศึกษาในด้านของลูกค้าที่มาใช้บริการว่ามีความพึงพอใจในการทำงานหรือการบริการของ พนักงานเพียงใด

2. ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด

3. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด

4. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ่งหลี 888 จำกัด