

## บทความการวิจัย

# ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร

## MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEES' PERFORMANCE OF PRIME PROPERTY GROUP COMPANY LIMITED IN BANGKOK

ณิชากา ฝอยทอง

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในที่สุดต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดในกรุงเทพมหานครจำนวน 205 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ชนิดวิเคราะห์ทางเดียว(one way Anova)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 52.2% มีอายุระหว่าง 20-30 ปี 58.5% ระดับการศึกษาปริญญาตรี 53.6% สถานภาพโสด 64.9% อายุงานน้อยกว่า 2 ปี 41.4% และมีรายได้ 10,000-15,000 บาท 60%

2. พนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดในกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัดใน กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และมีผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลการตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านลักษณะของงาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับรายได้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่รายได้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the work motivation of employees of Prime Property Group Company Limited in Bangkok. And compare work motivation to the performance of employees of Prime Property Group Co., Ltd. in Bangkok classified by personal fundamentals.

The sample group used in this study represent 205 employees of Prime Property Group Co., Ltd. in Bangkok. The samples were selected by stratified random sampling. The instrument used to collect data was a questionnaire. Regarding the level of motivation for employees' performance, Prime Property Group Co., Ltd. in Bangkok was divided into two parts: a questionnaire on personal fundamentals and a questionnaire to measure the level of motivation to work of employees of Prime Property Group Co., Ltd. in Bangkok. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA with a significant level at 0.5.

The research result found that,

1. Most of the respondents were male, 52.2%, aged between 20-30 years 58.5%, education with a bachelor's degree 53.6%, single status 64.9%, working experience less than 2 years old 41.4% and income between 10,000 - 15,000 baht 60%.

2. Employees of Prime Property Group Company Limited in Bangkok, the overall performance motivation was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level with four aspects sorted in descending order of average from job achievement, interpersonal relationship, job description and carrier promotion and job security. And there were two aspects at the moderate level,

arranged in descending order of average value of the operational environment, compensation and welfare.

3. The hypothesis testing results described that the employees of Prime Property Group Company Limited in Bangkok. The different genders to the motivation factors for work performance there was no significant difference, and when comparing the work motivation of personal characteristics, found that the job achievement, career promotion and job security, compensation and Welfare there was no statistically significant at the 0.05 level, while the job description of the personal characteristics there were statistically significant at the 0.05 level, interpersonal relations of personal characteristics aspect, education level, Age and income were statistically significant at the 0.05 level and the working environment of the personal characteristics, educational level and income were statistically significant at the 0.05 level.

## ภูมิหลัง

ปัจจุบันภาคเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์การธุรกิจเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน อย่างรวดเร็วตามไปด้วยทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านธุรกิจทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์การต่างๆมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์การวางแผนงานระบบทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องจักร เพื่อหากลยุทธ์ใหม่ๆ ที่จะเพิ่มผลประกอบการให้แก่องค์การมากขึ้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจที่ค้นคว้า ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเสมือนกับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักอยากทำงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกับการทำงานและองค์การโดยตรงเนื่องจากสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานในแนวทางใดแนวทางหนึ่งได้

นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีใช่ปัจจัยเดียวที่มีน้ำหนักต่อการเสริมสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การหากแต่ยังมีการศึกษาที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงานในฐานะปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากร ในการศึกษางานวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ ว่าความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์การโดยตรง

การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาท่วมเทก่าลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้ทำงานนั้นๆ เจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จต่อไป อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและ

จิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้แล้วระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อองค์กร เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาออกจากองค์กร

บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ มีพนักงานประจำทั้งสิ้น 409 คน โดยมี วัตถุประสงค์เป็นผู้ให้บริการสมาชิกผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรร และคอนโดมิเนียม เป็นตัวกลางระหว่างนิติบุคคล และสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรร และคอนโดมิเนียม ปัญหาหลักๆทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ คือ พนักงานลาออกบ่อย และต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาอยู่ตลอดเวลา ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ จึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้บริษัทสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้พนักงานในบริษัทมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความจงรักภักดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 409 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ในด้านต่างๆ 6 ด้าน ด้วยกัน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2564

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ

## 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต(Liker's Scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550: 76-77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

### 2. การทดสอบเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.96

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน
3. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 205 ชุด
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52 เพศหญิงจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 สถานภาพโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา สมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 หย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 อายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา 2-3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 3-4 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 4 ปีขึ้นไป

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา 15,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 20,001-30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 30,001-40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ใน กรุงเทพฯ โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D.=1.00) ซึ่งอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ “ด้านความสำเร็จ” ของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D.=0.66) รองลงมาคือ “ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D.=0.86) ซึ่งอยู่ในระดับมาก “ด้านลักษณะของงาน” ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D.=0.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก “ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน” ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D.=0.88) ซึ่งอยู่ในระดับมาก “ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน” ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D.=0.96) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือ “ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ” ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D.=1.03) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

3. พนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ใน กรุงเทพฯ ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t-test ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ใน กรุงเทพฯ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านลักษณะของงาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับรายได้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับรายได้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “เรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษา การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2.) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ จำนวน 205 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านความสำเร็จของงาน” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย” ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D.=0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุด “ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานเสมอ” ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.=0.96) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมาก อันดับแรกคืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ รองลงมาคือสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสุดท้ายการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของ และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านลักษณะของงาน” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ” ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D.=0.83) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุด “ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ” ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D.=0.87) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคืองานที่ทำมีคุณค่าทางด้านบริการสูง รองลงมาคืองานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และสุดท้ายลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “บริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง” ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D.=0.97) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุด “ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม” ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D.=1.02) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการ

วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น รองลงมาคือได้รับโอกาสที่จะพัฒนา ความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน ที่บริษัทมอบให้

4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี” ( $\bar{X} = 3.77, S.D.=0.97$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุด “ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม” ( $\bar{X} = 3.40, S.D.=1.02$ ) ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือกิจกรรม ความปลอดภัยภายในหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และ สุดท้ายการได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรใน องค์กร

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือน / ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ” ( $\bar{X} = 3.27, S.D.=1.11$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าคะแนน ต่ำสุด “บริษัทฯจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน” ( $\bar{X} = 3.03, S.D.=1.16$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ แรกคือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันรองลงมาคือได้รับ ค่าทำงานใน เวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน และ สุดท้ายการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ “ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน” พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด “ความสะดวกในการเดินทางมา ทำงาน” ( $\bar{X} = 3.62, S.D.=1.13$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุด “เครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ” ( $\bar{X} = 3.21, S.D.=1.09$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือพื้นที่ปฏิบัติงานของ มีการจัดการ ที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน

7. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า

7.1 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านความสำเร็จของงาน กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านความลักษณะของงาน กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า มีเพียงสถานภาพ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า มีเพียงอายุ และรายได้ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.5 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.6 การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ด้านความลักษณะของงาน กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า มีเพียงระดับการศึกษา และรายได้ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรม์ พร็อพเพอร์ตี้ กรุ๊ป จำกัด ในกรุงเทพฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ทางบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมมอบประกาศนียบัตรให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ มีการเพิ่มและลดปริมาณของงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจุบันมีพนักงานลาออกบ่อย และรับสมัครพนักงานใหม่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงควรมีหลักการในการประเมินผลงานพนักงานที่มีความเสมอภาคและมาตรฐาน ควรสร้างโอกาสให้พนักงานเท่าเทียมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการจัดประชุมของพนักงานร่วมกัน พร้อมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองและมีข้อตกลงร่วมกัน ว่าเป้าหมายการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่วางเอาไว้ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจเนื่องจากเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ให้กับทางพนักงานเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยจัดซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้ครบถ้วนเพียงพอให้กับพนักงานทุกคน