

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)

Factor affecting employee motivation at XYZ Public Company, Limited

ชลัช ทรัพย์เกิด (Chalat Supgert)¹ สุภฤกษ์ สุขสมาน (Suparerk Sooksamarn)²

Received: July 23, 2025

Revised: August 5, 2025

Accepted: August 7, 2025

¹ Corresponding Author. E-mail: supgertchalat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน โดยใช้ ตาราง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test, T-test, One-way ANOVA และ Partial Correlation ที่ระดับ นัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) โดยรวม

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และด้านอายุ มีค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยค่า จูงใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงมาก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และมั่นคง ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยค่าจูง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to 1) study the level of motivation of employees in XYZ Public Company, Limited, 2) study the relationship between motivating factors and employee motivation, 3) study the relationship between supporting factors and employee motivation, and 4) compare employee motivation classified by personal factors. This research is a quantitative research. The population used in the study is employees of XYZ Public Company, Limited. The sample group consists of 84 people using the Taro Yamane table at a 95% confidence level and 5% error. The appropriate sample size is 70 people. The research instrument is a questionnaire. The statistics used for data analysis

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Master of Business Administration Program, Kasetsart University.

² คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Business Administration,

Kasetsart University.

are percentage, frequency, mean, and standard deviation. The hypothesis testing uses the F-test, t-test, One-way ANOVA, and Partial correlation at a significance level of .05.

The research results found that 1) the overall motivation level of employees of XYZ Public Company Limited was at a high average level. Gender, education level, working period, and income had different mean motivation levels for the employees. However, age had no difference in mean motivation levels for the employees. 2) The supporting factors, job security, had a very high mean level. Working conditions and job security had a positive relationship with employee motivation at a high level, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: employee motivation, hygiene factors, human resource management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมพลังงานทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านทางพลังงาน (Energy transition) ที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้พลังงานสู่พลังงานสะอาด เพื่อบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net zero emissions) องค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมพลังงานจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรชั้นนำในธุรกิจพลังงานที่ดำเนินธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการขยายการลงทุนในธุรกิจพลังงานหลากหลายประเภท ทั้งพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลและพลังงานหมุนเวียน รวมถึงการขยายการลงทุนไปยังธุรกิจสาธารณูปโภคพื้นฐานอื่นๆ ในหลายประเทศทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมพลังงาน ทำให้บริษัทต้องมีการ

ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในธุรกิจพลังงานหมุนเวียนและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจและการขยายการลงทุนไปสู่ธุรกิจใหม่ๆ ของบริษัทฯ ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านพลังงานทดแทน ระบบกักเก็บพลังงาน เทคโนโลยีดิจิทัล และธุรกิจใหม่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน เพื่รองรับการเติบโตทางธุรกิจ ยังอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม การศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ในระยะยาว

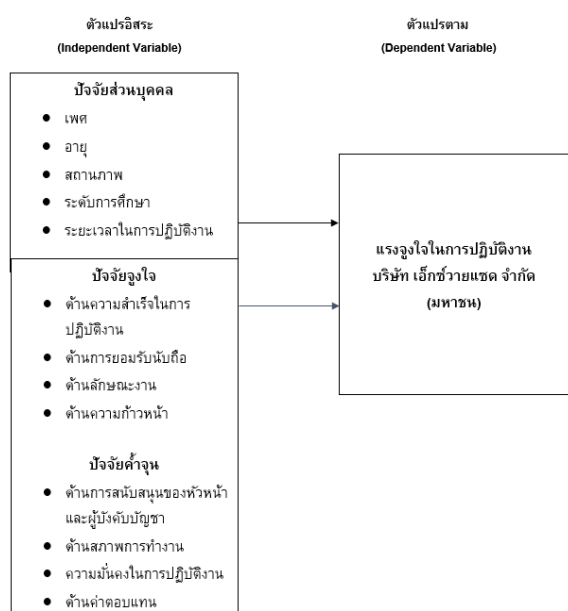
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 84 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2568) ประกอบด้วยพนักงานในระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) จำนวน 70 คน ซึ่งได้มาจากการ

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert scale ซึ่งกำหนดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อหาความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)
2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามออนไลน์ ให้แก่พนักงานกลุ่มตัวอย่างผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ Google forms
2. กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างใช้เวลา 3 สัปดาห์ ในการตอบแบบสอบถาม
3. การติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาไม่สมบูรณ์จะไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์
4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับการลงรหัสแล้ว จะทำการป้อนข้อมูลคำตอบในแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผล โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณค่าร้อยละและสถิติต่างๆ

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จากข้อมูล 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary) เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมจากสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารทางราชการ เว็บไซต์ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaires) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นโดยจะใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ t-test , F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)” การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) ผู้วิจัยนำเสนอผลการ

วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 และเป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 70 อายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

2. ผลศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยจูงใจ

รายละเอียดข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	0.75	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.15	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.87	0.63	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.40	0.54	มากที่สุด
รวม	4.18	0.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการได้รับการยอมรับพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการ

ได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	0.75	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.15	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.87	0.63	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.40	0.54	มากที่สุด
รวม	4.18	0.51	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

ด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

ปัจจัยค้ำจุน

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	4.18	0.50	มาก
2. ด้านสภาพการทำงาน	4.12	0.51	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.87	0.67	มาก
4. ด้านค่าตอบแทน	4.35	0.62	มาก
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.90	0.54	มาก
รวม	4.15	0.55	มาก

ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ตาราง 3 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่ดี โดยเฉพาะความเต็มใจที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และความรู้สึกว่างานที่ทำได้มีความหมายและมีคุณค่า อย่างไรก็ตามในประเด็นเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง

และความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคยังมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ บริษัทอาจพิจารณาหาแนวทางส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงานของตนเองมากขึ้น และเสริมสร้างทักษะการแก้ไขปัญหาและการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทายในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ปรากฏผลดังตารางนี้

ตาราง 4 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	Correlations				
	แรงจูงใจ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การได้รับการยอมรับ	ลักษณะงาน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แรงจูงใจ	1				
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.606**	1			
การได้รับการยอมรับ	.738**	.820**	1		
ลักษณะงาน	.727**	.726**	.830**	1	
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.676**	.735**	.615**	.610**	1

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.606, 0.738, 0.727 และ 0.676 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่ออิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยคำจูน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.208	0.302		0.690	.492
การสนับสนุนของหัวหน้าและ ผู้บังคับบัญชา	0.098	0.114	0.092	0.864	.391
สภาพการทำงาน	0.588	0.119	0.563	4.929	.000**
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.305	0.069	0.380	4.422	.000**
ค่าตอบแทน	-0.075	0.080	-0.087	-0.934	.354

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยไม่ขึ้นกับหน่วยการวัดของตัวแปร พบว่า ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 2 ด้าน ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.563 และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .01 แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสอง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.380 และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .01 แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.208 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว สามารถเขียนสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ: $Y = 0.208 + 0.098X_1 + 0.588X_2 + 0.305X_3 - 0.075X_4$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน: $Z = 0.092Z_1 + 0.563Z_2 + 0.380Z_3 - 0.087Z_4$

โดย Y หรือ Z คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน X_1 หรือ Z_1 คือ ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา X_2 หรือ Z_2 คือ ด้านสภาพการทำงาน X_3 หรือ Z_3 คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน X_4 หรือ Z_4 คือ ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูนเพียง 2 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยคำจูนทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 74.0 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในครั้งนี้เป็นการศึกษาและได้รับข้อมูลจากพนักงานจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผน ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการวิเคราะห์ทั้งหมด จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนของบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการสนับสนุนของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในหลายด้าน โดยเฉพาะการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ ณริศรา เวทยานนท์ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสิทธิภาพมีทั้งสิ้น 7 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความเชื่อมั่น อีกทั้ง ศุภฤกษ์ บุตรแพง (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแตกต่างกันทางโทรศัพท์ บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยจูงใจ (Sig. = .000) และ ปัจจัยคำจูน (Sig. = .000) ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง 0.606 - 0.738) แสดงว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ สูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ ศิลา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณาน (2564) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยคำจูนโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับ ปาณิสรา คงหมื่นรักษ์ (2562) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาพอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.510$) และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.246$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ($X = 4.70$, $SD = .357$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า .05

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ)

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผล

การทดสอบความมีนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้งฉบับด้วยการทดสอบค่า F พบว่ามีค่า F เท่ากับ 33.436 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .01 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และโอกาสในการเติบโตและพัฒนาในสายอาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารควรนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ บรรพต เหม่งเวหา (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าตอบแทนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะเดียวกัน คิว หลาบคำ และกล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการทำงานของพนักงานในบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 5 ประการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการทำงานของพนักงานในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความสัมพันธ์รวมอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่องค์กรจัดให้ยังไม่เพียงพอหากองค์กรต้องการยกระดับความผูกพันในการทำงานจำเป็นต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงจูงใจในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งยังมีความสัมพันธ์ต่ำ อันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายตำแหน่ง ตลอดจนปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจชะลอตัวจากสถานการณ์โรคระบาด ดังนั้น หากสามารถยกระดับปัจจัยแรงจูงใจในทุกด้านได้ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

จากการทำวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบโดยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการบริหารงานส่วนงานบุคลากรให้มีคุณภาพและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพของทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรสามารถสรุปเป็นแนวทางในการวางแผนเป้าหมายในแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ปัจจัยต่างๆ อย่างมีระบบ สะดวกแก่การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมในการจัดการทำงาน บรรยากาศแวดล้อมต่างๆ ของสถานที่ทำงาน พิจารณาแล้วสรุปเป็นหัวข้อปัจจัยที่สำคัญต่างๆ จากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร โดยเครื่องมือที่เหมาะสมโดยกำหนดเป็นโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทางเลือก รายละเอียดอื่น ๆ ในการดำเนินงานที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับบุคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายของการจัดการองค์กรที่วางไว้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของบุคลากรและองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในทุกมิติสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในแต่ละด้านให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงผลักดันภายในแก่พนักงาน โดยเหตุที่ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยตรง และมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ องค์กรควรดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบด้านแรงจูงใจอย่างรอบด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงาน และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ปัจจัยค่าจ้าง จากศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอ็กซ์วายแซด จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัทควรเร่งดำเนินการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงาน โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยค่าจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานของพนักงานและส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัย ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานใหญ่เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น สาขาต่าง ๆ ของบริษัท หรือการทำการศึกษานักงานที่เป็นกลุ่มตามเจเนอเรชั่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมขององค์กร เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุมและมีประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทดสอบเพื่อหาอิทธิพล ของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ณิธรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี [สารนิพนธ์ปริญญาการ จัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- บรรพต เหมงเวหา. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาณิสรา คงหมื่นรักษ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณ นาน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 26–37. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/248555>
- ศุภฤกษ์ บุตรแพง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด. วารสารวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 3(1), 1–15. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/APRNU/article/view/271811>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude*

theory and measurement (pp. 90–95). Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.