

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัท เบบี้ กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด

Actors Affecting Work Motivation Among Officers of the Baby Gift
Thailand

กรกนก พรหมอ่อน¹ ณันธิการ์ ธาณิวงษ์² ธนัชชา หอมเกษร³ วริษฐา พันธุ์ศุภผล⁴ สุพรรณนิภา ศรีพูล⁵
Kornkanok Phrom-on, Nattika Thaniwong, Thanatcha Homkasorn
Warittha Punsuphaphol, Supannika Sripool

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี้ กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี้ กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรในบริษัท เบบี้ กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 70 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สรุปผลการวิจัยดังนี้ บุคลากรส่วนมากมีเพศหญิง อายุ 25-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.78$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.77$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{x} = 3.70$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.64$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.55$) และเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน พบว่าสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; ปฏิบัติงาน

Received: 2023-03-18 Revised: 2023-04-22 Accepted: 2023-04-12

^{1 2 3 4 5} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนวัตกรรมกรุงเทพ Faculty of Business Administration North Bangkok University. Corresponding Author e-mail: Supanjob@gmail.com

Abstract

The purpose of this research were: 1. to study the level of motivation in working of the personnel of Baby Gift (Thailand) Co., Ltd. 2. To study the factors affecting the motivation for the work of the personnel of Baby Gift (Thailand) Co., Ltd. This research uses quantitative research. The questionnaire was used as a tool to collect information from the population, namely personnel 70 people in Baby Gift (Thailand) Co., Ltd. The statistics used in data analysis are descriptive statistics and inferential statistics. The results of the research were summarized as follows. Most of the personnel are female, aged 25-30 years, single status, bachelor's degree. Job Title Department Manager / Assistant Department Manager and working experience 3-4 years. level of motivation in working of the personnel of Baby Gift (Thailand) Co., Ltd. At a high level (= 3.55) and when considering each aspect, it was found that all aspects were motivated at a high level. can be sorted as follows The aspect of recognition (= 3.78), the nature of the work performed (= 3.77) , the achievement of the person (= 3.70), the responsibility (= 3.64) and the advancement in the position (= 3.55) and gender, age, status, educational level, job title and work experience were different. The overall performance motivation was different, it was found that the status, education level, job position and work experience were different. There is a difference in overall performance motivation. statistically significant at .05

Keywords: Motivation; Work

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิด ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ ต้องการเกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยอัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้น จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มี

ความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก (นิติกร อุ้นเรือนงาม, 2559)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากพลังงานแฝงที่มีอยู่ในตัวของคนในองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรมากที่สุด การสร้างแรงจูงใจจะเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเข้าใจของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่าอย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่อยู่ในหน่วยงาน การทำให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และเงินก็ไม่ใช้สิ่งล่อใจที่สำคัญ ในการทำงานและเงินก็ไม่ใช้สิ่งล่อใจที่สำคัญ ในการทำงาน แต่เพียงอย่างเดียว รางวัลจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่น้อยไปกว่าเงิน แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิด สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น (นิติกร อุ้นเรือนงาม, 2559)

การจูงใจเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการกระตุ้นชักจูงให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนการทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติดังกล่าวมีความคงทนถาวร การจูงใจเป็นประเด็นที่ผู้นำ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมากและทวีความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการดำเนินงานขององค์กรในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่กระแสเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรนั้นสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจและสามารถใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน (สมุทรา ชำนาญ, 2559)

บริษัท เบบี ก็ฟ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายสินค้าและบริการ ซึ่งมีตัวแทนจำหน่ายและพนักงานขายที่เป็นทั้งพนักงานประจำและชั่วคราวซึ่งการทำงานของพนักงานก็ต้องมีแรงจูงใจและสิ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัท และบริษัทก็ต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับบริษัทฯ ที่มีลักษณะเดียวกันได้ และสามารถให้บริการที่ดีที่สุดกับลูกค้า

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท เบบี ก็ฟ (ไทยแลนด์) จำกัด อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของพนักงานและคุณภาพของ โรงแรมโดยรวม ซึ่งหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิด มาตรฐานการทำงานที่ยอดเยียม

ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยอยากทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นอย่างไรและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากร คือ บุคลากรของบุคลากรในบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (บริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด, 2563) จำนวน 70 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การศึกษาจากบุคลากรทุกคน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรของบุคลากรในบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของเบสท์ (บวรลักษณ์ แก้วคุณ, 2556) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ
ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรของบุคลากรในบริษัท เบบี กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แปลผล สรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t-test Independent) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คำนวณโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรบริษัท บริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 70 ชุด มีลักษณะทั่วไป

ของกลุ่มตัวอย่างจาก 6 ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

เพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.30 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.70

อายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.30 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.70 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.70 กลุ่มตัวอย่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.40 และมีอายุ มากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.40

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 28.60 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 10.00

ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.70 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.60 และอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 15.70

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 58.60 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/รองหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 15.70

ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.70

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบปี้ ก็ฟ (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถสรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.70	0.57	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.78	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.55	0.51	มาก
รวม	3.55	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

3. การทดสอบสมมติฐาน

พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบปี้กีฟ (ไทยแลนด์) แตกต่างกัน พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบปี้กีฟ (ไทยแลนด์) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบปี้กีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานใ้บรรลุผลสำเร็จสามารถแก้ปัญหาได้มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพและตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง งานที่มั่นใจว่าจะต้องทำได้สำเร็จ รู้จักเลือกงาน มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงไม่เป็น

เป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเองและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้านโดยขออภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการแบ่งสายงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนซึ่งแต่ละสายงานมีการวางแผนงานไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียดข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งงานจึง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าเป็นระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเองหรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงานนอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้พัฒนาตนเองใหม่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราช

ภักฐานครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์กรควรมีการปรับปรุงนโยบายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยใช้ปัจจัยแรงจูงใจ และควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน ควรนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของงานควรเปิดโอกาสพนักงานเลือกวิธีการ ทำงานได้ด้วยตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในบริษัท เบบี กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในโอกาสหน้าหากมีผู้ทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ อาจจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานเอกชนหรือภาครัฐอื่น ๆ

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกยิ่งขึ้น ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ละเอียดและเจาะลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นิติกร อุ่นเรือนงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเดอะซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท เบบี้ กิฟ (ไทยแลนด์) จำกัด. (2563). ข้อมูลทั่วไป. <https://www.babygiftretail.com/>.
- บวรลักษณ์ แก้วคุณ. (2556). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น:เทศบาลตำบลหนองไม้แดงกรณีศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: ปีอาร์การพิมพ์.