

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด

### Employee Motivation Great Adjustment Co., Ltd.

เกษม สุขสำราญ<sup>1</sup>, จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร<sup>2</sup>, นครินทร์ เขาวนดี<sup>3</sup>

<sup>1</sup>คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, Kasem.boat@gmail.com

<sup>2</sup>คณะโลจิสติกส์และเทคโนโลยีการบิน, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, jirask1@hotmail.com

<sup>3</sup>สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, Nakarinch.me@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร ได้แก่ พนักงานพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีพ และด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน

**คำหลัก:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด

#### Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of work motivation among employees at Great Adjustment Co., Ltd., and 2) to compare the work motivation levels of these employees based on personal factors. The population consisted of 180 employees from Great Adjustment Co., Ltd. The research instrument used for data collection was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.94 Data were analyzed using

percentage, mean ( $\mu$ ), and standard deviation ( $\sigma$ ), The hypotheses were tested through a comparison of means.

The results of the research revealed that: 1) Overall, the work motivation of employees at Great Adjustment Co., Ltd. was at the highest level. The aspect with the highest motivation was existence needs, and followed by relatedness needs growth needs, respectively. 2) Employees with different gender, age, educational level, marital status, years of service, and monthly income exhibited significantly different overall levels of work motivation.

**Keywords:** Work Motivation, Employees at Great Adjustment Co., Ltd.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรในปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลสูงสุดที่จะสามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายที่ต้องการได้บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยให้ขับเคลื่อนองค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566, 1)

แรงจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานกับตัวองค์กร พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความคิดสร้างสรรค์ ใ้กับการปฏิบัติงานในองค์กร (ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563, 136-137) สอดคล้องกับ กิติ ตัยคานนท์ (2554, อ้างถึงใน พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย, 2564, 1) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้าง แรงจูงใจเพื่อเป็น สิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานของบริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด จึงถือว่ามี ความสำคัญมากหากพนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้ลดความสนใจ ในงาน เกิดความถดถอยในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานลดลงส่งผลให้สภาพขององค์กรส่งผลเสียตามมา บริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2560 ประกอบธุรกิจรับจ้างตรวจสอบและประเมิน

วินาศภัย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 180 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าบริษัทมีความก้าวหน้า เจริญเติบโต และประสบความสำเร็จในผลการดำเนินงาน และปัจจัยส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับ บริษัทได้นั้น ก็คือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลแต่อย่างไรก็ตาม งานที่บริษัทได้รับมอบหมายจากลูกค้า หรือ คู่สัญญาคือประกันภัยนั้น งานที่มอบหมายให้บริษัทตรวจสอบจะไม่เป็นเวลา มีทั้งในเวลาและนอกเวลา รวมถึงวันหยุด และมีแรงกดดัน และความคาดหวังของลูกค้า/ผู้เอาประกันภัยค่อนข้างสูง จึงทำให้มีอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูง เมื่อมีการลาออกของพนักงานแล้ว บริษัทฯ ต้องเปิดรับสมัครพนักงาน ใหม่ ซึ่งระหว่างรอรับสมัครพนักงานใหม่นั้น พนักงานที่มีอยู่เดิมก็จะมีภาระงานที่ต้องรับภาระของพนักงาน ที่ลาออก และจะส่งผลเกิดความกดดันต่องานที่ได้รับมอบหมายเพิ่ม และเกิดความเครียดสะสม และเมื่อ รับสมัครพนักงานใหม่แล้ว บริษัทต้องใช้เวลาในการฝึกงาน (Training) เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะความรู้ ในการทำงานกับองค์กร สิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ “แรงจูงใจ” หากพนักงานในองค์กรมีระดับแรงจูงใจต่ำย่อมจะมีผลทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน มีความเย็นชาต่อกันไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงานหรือ ลาพักโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ บ่อย ๆ การปฏิบัติหน้าที่ ขาดประสิทธิภาพลงเรื่อย ๆ ทำให้

ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในประเด็น ปัญหาด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน เพื่อนำไปใช้แนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด (จตุรภัทร ภัคดีพัฒนเศรษฐ) สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2567.

### วัตถุประสงค์

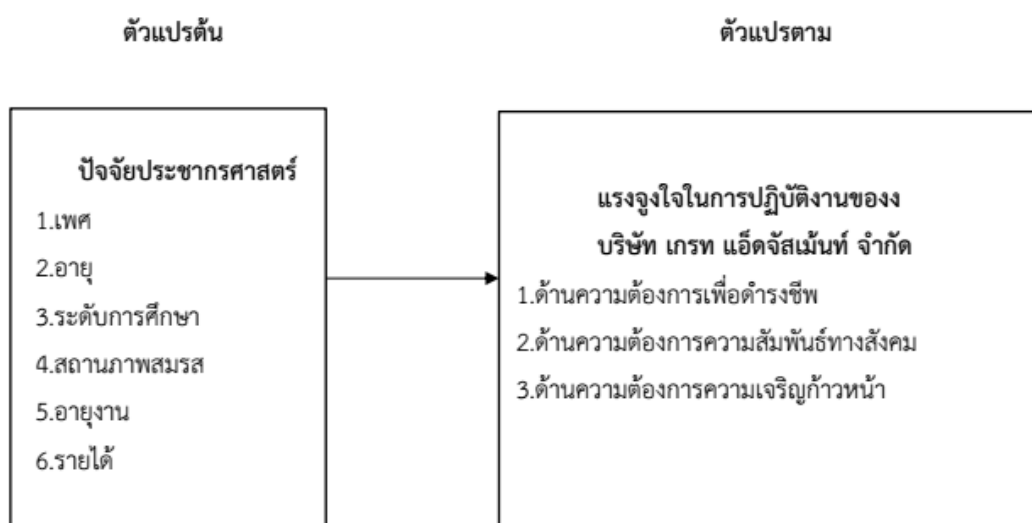
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการ สมรส 5) อายุงาน และ 6) รายได้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้นรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน

### กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer มาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, อ้างถึงใน พัชรพรรณ ทาศรี, 2564, 14) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด จำนวน 180 คน (จุดรัศมีทฤษฎีพัฒนาเศรษฐกิจ, 2567, 1)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) อายุงาน 6) รายได้ ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

#### เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน การสอบถามเป็นแบบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaires) โดย

ข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัยได้ประเมินมาจากการทบทวนวรรณกรรมควบคู่กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันรวมทั้ง 6 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการสมรส 5) อายุงาน และ 6) รายได้ ลักษณะคำถามแบบปิด (Close-Ended Question) ด้วยวิธีการเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยมีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดระดับช่วง (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1-5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 416-417) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบข้อความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 416-417) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับพนักงานบริษัทอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.94 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 235-242)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นบางกอก ถึงหัวหน้าฝ่ายบุคคล บริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ขอแบบสอบและไป คิดเป็นร้อยละ 100.00
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลที่ได้ลงรหัสและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ดำเนินการตรวจสอบแบบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้
2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ เป็นชายมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็น (ร้อยละ 61.70) มีอายุระหว่าง อายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี มากที่สุด โดยแบ่งเป็น จำนวน 75 คน คิดเป็น (ร้อยละ 41.70) เท่าๆ กัน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็น (ร้อยละ 77.20) มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็น (ร้อยละ 53.90) ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็น (ร้อยละ 62.80) และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็น (ร้อยละ 58.90) ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ ( $\mu = 4.55$ ) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ( $\mu = 4.44$ ) ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด	N = 180		ระดับแรงจูงใจ
	$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านความต้องการดำรงชีพ	4.55	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.55	0.48	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.44	0.54	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

### 3. ผลการทดสอบเปรียบเทียบแรงจูงใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	4.66	มากที่สุด
	หญิง	4.31	มาก
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	4.63	มากที่สุด
	20 - 30 ปี	4.40	มาก
	31 - 40 ปี	4.51	มากที่สุด
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.91	มากที่สุด
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.31	มาก
	ปริญญาตรี	4.59	มากที่สุด
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.21	มาก
สถานภาพการสมรส	โสด	4.29	มาก
	สมรส	4.80	มากที่สุด

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
รายได้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.95	มากที่สุด
	15,000 – 25,000 บาท	4.49	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	4.38	มาก
	มากกว่า 35,000 ปีขึ้นไป	5.00	มากที่สุด
อายุงาน	น้อยกว่า 1ปี	4.65	มากที่สุด
	1-5 ปี	4.38	มาก
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.74	มากที่สุด

### สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ในภาพรวมแตกต่างกัน

### อภิปรายผล

#### การอภิปรายผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากร ที่เป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากสังคม และต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดเรียงลำดับความต้องการ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ (Clayton P. Alderfer, อ้างถึงใน พัชรพรรณ ทาศรี, 2564, 14) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสลิล เครือวัลย์ (2566, ง) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพลามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

#### การอภิปรายผลแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเมนท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษา

ปริญญาดรี มีสถานภาพการสมรสโสด มีอายุงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000-25,000 บาท จึงมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กนกวรรณ ชูชีพ (2551, 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ ได้แก่ อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อการคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรืออายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลายๆ ด้าน เช่น สรีระความถนัดสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ความคิดค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรอร จิรพัฒนามสกุล (2561, 1, 46-48) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทกรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานของบริษัท กรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท เกรท แอ็ดจัสเม้นท์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี และ 30-40 ปี จึงมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กนกวรรณ ชูชีพ (2551, 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ ได้แก่ อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญ เพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อการคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรืออายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น เมื่ออายุมากขึ้นก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้นทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย งานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, ง) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น ๆ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านความต้องการดำรงชีพ (Existence Needs: E) บริษัทฯ ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามสิทธิที่พนักงานควรได้รับเช่น เงิน ช่วยเหลือ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และบริษัทควรทบทวนเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) บริษัทฯ ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดความชื่นชมและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของพนักงาน เพื่อร่วมสร้างพลังบวกและความภาคภูมิใจในองค์กร

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) บริษัทฯ ควรพิจารณาทบทวนโครงสร้างการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะผ่านการศึกษาคู่ เพื่อนำความรู้และความเชี่ยวชาญใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรขยายขอบเขตการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎี ERG ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth) เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ การยอมรับทางสังคม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. NIDA Wisdom Repository. <https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2551/b164276.pdf>
- จิรอร จิรพัฒนาสกุล. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- จตุรภัทร ภัคดีพัฒนาเศรษฐ (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เกรท แอ็ดจัสต์เมนท์ จำกัด). สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2567.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at SrinakharinwirotUniversity. <http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/879/1/gs601130385.pdf>
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์]. DSpace atUttaraditRajabhatUniversity. <http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/149/1/61553490204.pdf>

- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6318/1/Fulltext.pdf>
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/406/1/62910103.pdf>
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2565). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. มินเซอริส ชัฟฟลาย.
- สุภรัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ PSU
- สลิล เครือวัลย์. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง* [การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/13353/1/2653000626.pdf>