

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำนวน 60 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นด้วย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8980 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด และขอรับกลับคืนด้วยตนเองในวันนั้น จากที่แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 60 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน และมีความสมบูรณ์ 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบใช้สถิติ *t*-test และ one-way ANOVA และ Pearson Correlations

### สรุปผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมา อายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.70 โดยมีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.00 อันดับที่ 3 คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 8.30 และส่วนใหญ่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมา 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ กรู๊ปลีดเดอร์ คิดเป็นร้อยละ 13.00 พนักงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 5.00 และซูเปอร์ไวเซอร์ คิดเป็นร้อยละ 3.30

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามแผนที่กำหนด ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละวัน ท่านมีผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตและเรียบร้อย ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด มีการตรวจสอบคุณภาพของงานที่จะส่งมอบก่อนทุกครั้ง ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชยพนักงานผู้มีผลงานดีเด่น บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ผลงาน ผลงานดีเด่น ให้หน่วยงานภายนอกรับทราบ บริษัทมีการจัดแข่งขันผลงานเพื่อมอบรางวัลหรือการยกย่องชมเชยอื่น ๆ ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน และงานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่เพื่อให้ผลสำเร็จ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ท่านพร้อมที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการติดตามงานอย่างเป็นระบบตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมเป็นอย่างดี ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานขณะนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมท่านให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ ตามลำดับ

## ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

ด้านเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานและทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือตลอดเวลาที่ท่านทำงานทำให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ท่านทำงานสำเร็จก่อนกำหนดเวลาที่บริษัทกำหนด ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องเลิกงานเกินกำหนดเวลาทำงาน ตามลำดับ

ด้านคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนด ท่านสามารถนำความรู้ของท่านมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้อย่างดี คุณภาพของงานที่ท่านทำสูงกว่ามาตรฐานตามที่กำหนด ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยที่ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไปมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาตรี/ปวส. มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรีมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรีมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีระดับปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

กลุ่มรายได้ของ พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 20,001-50,000 บาท ขึ้นไป มีการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่ม ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไปมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไปมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

ปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่า พนักงานปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่ากรู๊ปลีดเดอร์

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า พนักงานปฏิบัติการ

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานซุปเปอร์ไวเซอร์มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานสำนักงานและกรู๊ปลีดเดอร์

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ พนักงานที่มีตำแหน่งซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจงใจการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน พนักงานที่มีตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งกรู๊ปลีดเดอร์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านเป้าหมาย ด้านคุณภาพ โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไปมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่าพนักงานสำนักงาน และกรู๊ปลีดเดอร์

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานสำนักงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีคเคอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานสำนักงาน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่ากรู๊ปลีคเคอร์

ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยในการจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.740 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเป้าหมายในระดับนัยสำคัญ 0.01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.723 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.642 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพในระดับนัยสำคัญ 0.01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.578 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเป้าหมายในระดับนัยสำคัญ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.644 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในระดับนัยสำคัญ 0.01

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.591 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านด้านการได้รับการ





13. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.669 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ขอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในระดับนัยสำคัญ 0.01

14. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.758 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ขอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพในระดับนัยสำคัญ 0.01

15. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.905 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ขอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับนัยสำคัญ 0.01

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีอายุต่างกันจะมีการจูงใจการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าต่างกันไปด้วย เพราะคนที่มีอายุมากกว่าจะมีความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่าทั้งนี้เพราะคนที่มีอายุมากกว่า จะมีตำแหน่งงานและความรับผิดชอบมากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภช จัตุพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน (สม โภช จัตุพร, 2543, หน้า 31)

พนักงานที่มีระดับการศึกษามากจะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกันกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษามากจะสามารถเข้าใจในงานได้อย่างมาก และสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดา กาญจนสุวรรณ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ พบว่า ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานคือด้านความรับผิดชอบ และมีระดับความสัมพันธ์การจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

คือ ด้านสภาพการทำงาน เนื่องมาจากระดับการศึกษาที่ต่างกันจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้เกิดความรับผิดชอบต่างกันได้ (รัชดา กาญจนสุวรรณ, 2547, หน้า 27)

โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภช จตุพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิลำเนา ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับรายได้มากจะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้น้อยในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า เพราะพนักงานที่มีรายได้นั้นหมายถึงการที่ต้องมีความรับผิดชอบในงานมาก ทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะจะได้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอีก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภช จตุพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิลำเนา ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกันในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Frederick Herzberg คือ ความก้าวหน้า คือ การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีความต้องการในการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะต้องมีเหตุปัจจัยในการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมเกิดและเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นั้น ผู้บริหารและการบริหารจัดการมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารในระดับต่างๆ ของบริษัท

2. ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน