

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาลีไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน

The Effects of Motivation on Employees Maintenance of Italian-Thai PCL. Building Road and Bridge

นาย วสวัตต์ เดชประดิษฐ์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wasawat Detpradit

E-mail:wasawat.mec.itd@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาลีไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการรักษาแรงจูงใจของบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัท อิตาลีไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน จำนวนทั้งสิ้น 348 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการทดสอบโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ T-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการรักษาพนักงานไว้ของบริษัท อิตาลีไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน

คำสำคัญ:ผลต่อการปฏิบัติงาน,แรงจูงใจของบุคลากร

## Abstract

Objectives of the research are 1) Study effecting motivation to employees maintaining of Italian-Thai Development PCL. Building Road and Bridge 2) Study possibility of maintain and motivate qualified employees to remain with the organization by using questionnaire for collect the information from the example group such as employees of Italian-Thai Development PCL. Building Road and Bridge total 348 people. Analyze the information by using Descriptive statistics such as frequency, percentage, average, standard deviation including testing by using inferential statistics such as T-test statistics and F-test (one-way ANOVA)

The result is personal factor which is include gender, age, status, education, position, working time. And motive factor such as job description, relationship with the authority and the associate work furtherance, work stability, compensation and welfare effect to effecting motivation to employees maintaining of Italian-Thai Development PCL. Building Road and Bridge.

Keywords: Performance on Performance, Personal motivation

## บทนำ

แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเองแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป ฉะนั้นแล้วบริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เดียวนี้บริษัทหลายๆแห่งก็กำลังหาวิธี แนวทางในการช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้น ผลผลิตภาพก็เพิ่มขึ้นด้วยสามารถกล่าวสรุปเป็นข้อๆ ถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงานเพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้เรามีพลัง กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้
2. การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้พนักงาน เพราะความพยายามทำให้เรา มีความอดทน พยายามไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด
3. การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม
4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้พนักงานเพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

5. การจะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานได้นั้นไม่เพียงแต่เน้นการฝึกอบรมพนักงานเท่านั้นแต่ควรเน้นการฝึกอบรมผู้ที่เป็หัวหน้าด้วย เพราะบุคคลระดับหัวหน้าจะเป็นคนที่รู้และเข้าใจสถานการณ์ในการทำงานทั้งหมด และยังเป็นคนที่ควรจจะมอบหมายงานให้เหมาะกับนิสัยและความสามารถของพนักงานได้อีกด้วย พนักงานที่อยู่ภายใต้การบริหารของหัวหน้าลักษณะนี้จะสามารถเติบโตพัฒนาและสร้างผลงานที่ดีออกมาได้

6. การฝึกอบรมที่ได้ผลดีนั้นควรเป็นการอบรมที่เน้นพัฒนามากกว่าการอบรมที่เน้นเรื่องเทคนิค นอกจากนั้นแล้วการส่งเสริมให้พนักงานไปรับการฝึกอบรมนอกบริษัทก็เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการอบรมนอกบริษัทจะทำให้พนักงานได้เจอกับคนที่มาจากบริษัทอื่น ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน และยังเป็นการกระตุ้นทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน

แรงจูงใจที่ส่งผลกับผลิตภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจทำงานก็เพิ่มขึ้นด้วย เมื่อมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นๆ เราจะมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน ความผิดพลาดก็น้อยลง หรือมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขได้และไม่ทำพลาดอีก นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะท้าทายงานใหม่ ๆ อีกด้วย กล้าที่จะลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ถ้าบริษัทสร้างบรรยากาศที่ทำให้แรงจูงใจของพนักงานเพิ่มขึ้นมาได้ ไม่เพียงแต่พนักงานแต่ทั้งบริษัทจะมุ่งไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสิ่งที่ควรคำนึงเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจ เมื่อเราเริ่มคิดถึงการเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน สิ่งที่เราควรคำนึงถึงคือ เราควรทำเพื่อพนักงานเป็นหลัก เพราะเมื่อเราทำเพื่อพนักงานจริงๆ พวกเขาจะมีแรงจูงใจและรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ต้องใช้วิธีการที่สามารถรักษาแรงจูงใจไว้ได้ในระยะยาว เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจ ก่อสร้างทางและสะพาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย

ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจ ก่อสร้างทางและสะพาน

## ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยจะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาลีเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท จำนวนทั้งหมด 1500 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท อิตาลีเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 1500 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

#### 1.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

- 1.1.1. เพศ
- 1.1.2. อายุ
- 1.1.3. สถานภาพ
- 1.1.4. ตำแหน่งงาน
- 1.1.5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.1.6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

## 1.2 ตัวแปรตาม ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการรักษาพนักงานไว้ ในองค์กร

### 2.1 ลักษณะของงาน

### 2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

### 2.3 ความก้าวหน้าในงาน

### 2.4 ความมั่นคงในงาน

### 2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจ ก่อสร้างทางและสะพาน
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปหาแนวทางในการรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์(human resource management: HRM) กับ การบริหารงานบุคคล (personal management) ทั้งสองคำนี้มีความเหมือนกันคือ ทั้งการบริหารงานบุคคล และการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ส่วนความแตกต่างคือ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เน้นเฉพาะเกี่ยวกับบุคคลเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เน้นทั้งตัวบุคคลและองค์กร อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทรงพล โสภณ,2546)

พนัส หันนาคินทร์ (2542:16) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากบุคคลที่มาร่วมกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเต็มที่ และในขณะที่เดียวกันองค์กรก็จะเอื้อประโยชน์แก่บุคคลเหล่านั้นได้ตามความต้องการด้วย การบริหารบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นแก่บุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายองค์กร และแก่ผู้ปฏิบัติงาน

นิชาภา ประสพอรยา (2543:16) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กัน  
อย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2546:43) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรา  
กำลังคน การสรรหา คัดเลือก การว่าจ้าง การรักษาคนดีมีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด การพัฒนากำลังคน การ  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน การวางระเบียบวินัย ระบบสวัสดิการ การ  
ออกจากงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2554:7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกล  
ยุทธ์การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการ  
พัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการ  
ทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ  
เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ชูชัย สิทธิไกร (2550:12) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การ  
คัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การภายใต้จริยธรรม และความรับผิดชอบ  
ต่อสังคม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551:61) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างความสามารถในการ  
ปฏิบัติงานขององค์การ โดยการเพิ่มทุนมนุษย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์การมีบุคคลที่มีความสามารถสูง และมีความ  
กระตือรือร้นพร้อมอยู่เสมอ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรขององค์การร่วมกัน  
ตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร โดยคำนึงถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้องค์การมีทรัพยากร  
บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการเกี่ยวกับ การวางแผน การจัดรูปแบบขององค์การ การจัดหาบุคคลเข้า  
ทำงานที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมทั้งธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุดโดยให้เกิด  
สัมพันธภาพที่ดีกับองค์การ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการ  
พัฒนาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การจ่ายค่าตอบแทน รางวัลสิทธิประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานแรงงานสัมพันธ์ รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องการ  
พ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

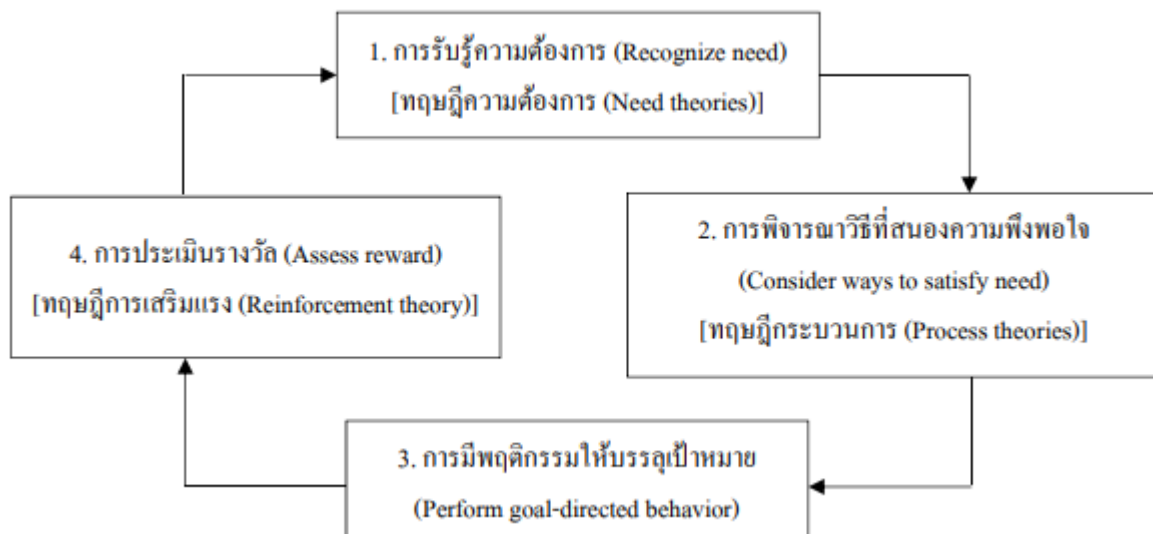
### หลักพื้นฐานของการจูงใจ (Fundament of Motivation)

การศึกษาถึงอิทธิพลซึ่งกำหนดการทำงานของพนักงานไม่ใช่งานที่ง่ายสาเหตุที่พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีการทำงานที่สามารถทำให้บรรลุสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ สาเหตุมีการทำงานในระดับที่ต่ำพนักงานเสียกำลังใจและเริ่มขาดงาน คำถามเหล่านี้มาจากการจูงใจทั้งสิ้น

โดยทั่วไปหลักการจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความสามารถ (2) สิ่งแวดล้อม (3) การจูงใจ ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหา ปัจจัยการจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นภายในไม่สามารถสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้ ยิ่งไปกว่านั้นการกระทำหรือการตัดสินใจจะมีผลจากสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันหลายประการ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารและถือเป็นงานที่ท้าทายที่สุดก็คือความสามารถที่จะทำให้พนักงานทำงานได้ในระดับสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### กระบวนการจูงใจ (The motivation process)

กระบวนการจูงใจเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้น และรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง ดังแสดงในภาพ 2.1 ตัวอย่างพนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจจะกระตุ้นโดยการให้รางวัล



ภาพ

ที่ 2.1 โมเดลพื้นฐานของการจูงใจ (Basic model of motivation)

(Bovee and others, 1993, p438 อ้างใน ดร.วิภาส ทองสุทธิ. 2552, น. 1994)

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์,ทฤษฎี ERG ของ Alderfer,ทฤษฎีความต้องการของ McClelland,ทฤษฎีแรงจูงใจของ Linder, และทฤษฎีแรงจูงใจของ Fredrick Herzberg

### **ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow**

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham maslow โดยมาสโลว์ มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นต่อไปลำดับขั้นความต้องการ (The needs hierarchy) ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการนอน การพักผ่อน โดยมาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตรอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายด้านร่างกาย
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องยอมรับการตอบสนองความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตนเองและจากบุคคลอื่นความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตนเองและจากคนอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาของมนุษย์ในความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ โดยมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุดตามที่ตั้งความฝันไว้



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)  
(Weirich and Koontsz, 1993, p.469. อ้างใน ดร.วิภาส ทองสุทธิ, 2552, น.200)

โดยสรุปแล้วทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์นั้น แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและระดับความต้องการเริ่มจากระดับต่ำและสูงขึ้นเรื่อยๆ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถจูงใจพฤติกรรมได้อีก

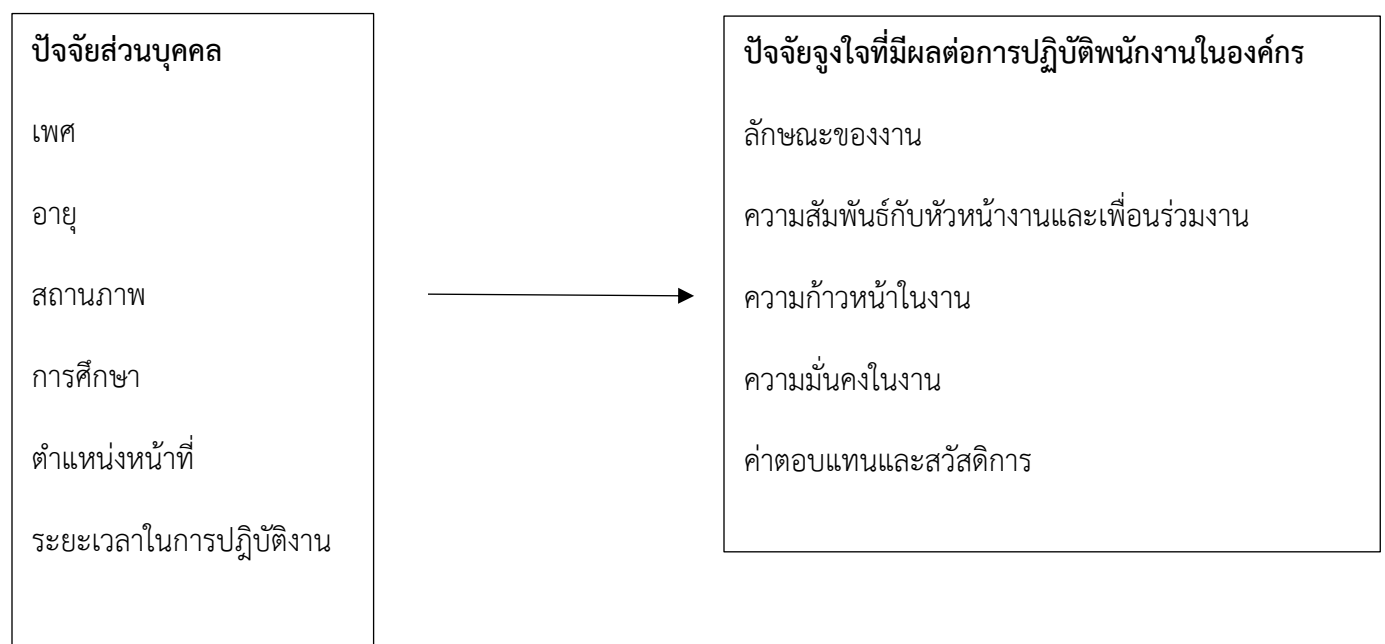
**วิธีดำเนินการวิจัย**

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบถามที่ต้องการทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งครอบคลุมด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการรักษาพนักงานไว้ของ บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพานจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 ชุดจากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการแก้ไขทุกข้อคำถามในแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญได้ ค่า IOC เท่ากับ 1.0 ในทุกข้อคำถาม

ผู้วิจัยได้เริ่มทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ช่วงเดือนกันยายน ถึง เดือน ตุลาคม 2563

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติดังนี้ การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน พบดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเพศชาย มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ไม่ต่ำกว่า 30 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

จำแนกตามสถานภาพโสด พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด กล่าวคือ พนักงานที่อยู่ในสภาพโสด มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นพนักงานที่อยู่ในสภาพสมรส มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสภาพหม้าย/หย่า มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ พนักงานรายเดือน กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานรายเดือน มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานรายวัน มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และตำแหน่งงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ คือ พนักงานที่มีตำแหน่ง วิศวกร มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

จึงสรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท อิตาเลียน ไทย ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน จำนวน 348 คน พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ศึกษาเป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเพศชาย มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาเป็น

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นพนักงานอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 พนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29 พนักงานส่วนใหญ่ตำแหน่งหน้าที่พนักงานรายเดือน มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่วิศวกร มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

จากการวิเคราะห์ข้อ มูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.47) อธิบายเป็นรายด้านพบดังนี้

2.1 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.47) มีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.65) โดยมีเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.65) และเรื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนเข้าใจยาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.27)

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.73) โดยมีเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.96) และเรื่อง ในการทำงาน ท่านรู้สึกว่ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ในหน่วยงานหรือแผนกของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.49)

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.41) โดยมีเรื่อง ท่านเคยได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของหน่วยงานหรือแผนกของท่าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.68) และเรื่อง ท่านได้รับโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.23)

4. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.39) โดยมีเรื่อง บริษัทที่ท่านได้ทำงานอยู่ มีความมั่นคงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปที่ต้องการมาสมัครงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.82) และเรื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ท่านได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.12)

5. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) โดยมีเรื่อง ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้น จากการประเมินผลงานประจำปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) และเรื่อง ค่าตอบแทนด้านอื่นๆ เช่นค่าล่วงเวลา โบนัส ประกันอุบัติเหตุ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.73$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน แตกต่างกัน จากการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ T-test และ F-test (One ANOVA) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งใจไว้ และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งใจไว้ มีรายละเอียดดังนี้

1) พบว่า พนักงาน เพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2) พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามอายุ พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงกล่าวได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3) พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงกล่าวได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4) พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงกล่าวได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาเครื่องมือในการศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปด้วยเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพิ่มการทำ Focus Group ซึ่งอาจทำให้ประเด็นใหม่ๆ จากการแสดงความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการทำวิจัยเชิงคุณภาพ จะทำให้ผู้วิจัยทราบความหมายของคำตอบในแต่ละข้อได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการสัมภาษณ์กับพนักงานแต่ละตำแหน่งขององค์การ เพิ่มเติมจากการที่ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม เพื่อได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับแรงจูงสจในการรักษาพนักงานไว้ของบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สายงานธุรกิจก่อสร้างทางและสะพาน
3. ควรมีการพัฒนารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการวิจัยดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ทราบละเอียดของการวิจัยในเรื่องนี้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

1. ปภัสสร อรภักดี ( 2557) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด
- 2 . กนกกร สืบสิน (2559 ) ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือปูนซิเมนต์ไทย จังหวัดสงขลา
3. นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2559) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคณเฑาะของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร
- 4 .ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
5. ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2557) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพมหานคร : วีอินเตอร์พรีนซ์
6. จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททอสงปิโตรเลียมจำกัด (แทปไลน์). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
7. โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.
8. ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.

9. วสันต์ วารีย์ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จกรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการมหาวิทยาลัยขอนแก่น
10. วิวัฒน์ แสงเพชร (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
11. ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552).ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธนบุรี.
12. วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2
13. นกตล เตชชัย (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
14. จิระพร จันทภาโส (2558) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
15. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Fredrick Herzberg (1959,p,176 อ้างใน วิสุทธิ เฝ้าเหลืองทอง,2554,น.5)
16. ทฤษฎี ซึ่งทฤษฎี 10 แรงจูงใจของ Linder (1998 อ้างใน Adhikari,& Thapa,2013,p19)
- 17 สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

