

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

## WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF AMANAH LEASING

### PUBLIC COMPANY LIMITED

วิไลวรรณ ภาณุธรรมย์<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท อะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) จำนวน 527 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=1.10)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.97) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=1.11) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=1.02) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=1.12) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทอะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัทอะมานะห์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

---

1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา Email : 6324101434@rumail.ru.ac.th

## ABSTRACT

This study the Work Motivation of Employees of Amanah Leasing Public Company Limited. The Quantitative research. The data was collected by Employees of Amanah Leasing Public Company Limited were 527 people The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested with statistical T-test, One-Way ANOVA or F-test.

The results showed that the Work Motivation of Employees of Amanah Leasing Public Company Limited. Overall was at a high level. ( $\bar{X}$ =4.15, S.D.=1.10) When considered each aspect specifically, Motivator Factor of Employees of Amanah Leasing Public Company Limited. Overall was at a high level ( $\bar{X}$ =4.15, S.D.=1.10) When considered each aspect specifically, Advancement was at a most level ( $\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.97) the lowest average, Work itself was at a high level ( $\bar{X}$ =4.07, S.D.=1.11) Hygiene Factor of Employees of Amanah Leasing Public Company Limited. Overall was at a high level ( $\bar{X}$ =4.12, S.D.=1.14) When considered each aspect specifically, Working Environment was at a most level ( $\bar{X}$ =4.22, S.D.=1.02) the lowest average, Supervision was at a high level ( $\bar{X}$ =4.01, S.D.=1.12) The hypothesis test found that Employees of Amanah Leasing Public Company Limited by Sex, Age and Education are different Performance motivation was not significantly different at the 0.05 level. Employees of Amanah Leasing Public Company Limited with different by Status, Position and Experience Performance motivation differed statistically at the 0.05 level.

**Keywords :** Motivation, Work

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันองค์กรหลาย องค์กรได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและภาพลักษณ์ขององค์กร และบุคลากรยังเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานได้มืออย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธุรกิจของบริษัท อะมานะฮ์ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) AMANAH LEASING PUBLIC COMPANY LIMITED ชื่อย่อ : AMANAH ประกอบธุรกิจให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อสินเชื่อบุคคล(Amanah Hire Purchase) แบบไม่เช็คเครดิตบูโร ปัจจุบันมีทั้งหมด 44 สาขา มีจำนวนพนักงาน 527 คน จากข้อมูลปี

2563 ที่ผ่านมาผลประกอบการของบริษัท มีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในสถานะการณ์ปัจจุบันที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ยอดขอสินเชื่อบริษัทลดลงส่งผลให้ผลตอบแทนค่าคอมมิชชั่นต่างๆของพนักงานลดลงแต่ยังมีค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบเท่าเดิมจึงทำให้พนักงานบางส่วนลาออกไปทำงานบริษัทคู่แข่งที่มีผลตอบแทนดีกว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่า ประกอบกับพนักงานประจำกับสัญญาจ้างที่มีสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกันกับพนักงานประจำ เกิดความแตกต่างกันระหว่างสวัสดิการที่พนักงานได้รับ ทำให้พนักงานไม่ทุ่มเทกับงานไม่กระตือรือร้น เนื่องจากสวัสดิการทำงานที่แตกต่างกันแต่การรับผิดชอบเท่ากัน และบางคนเป็นสัญญาจ้างมาเกิน 1 ปี แต่ยังไม่ได้รับบรรจุเนื่องตำแหน่งงานค่อนข้างจำกัดนั่นเอง ทั้งนี้ความแตกต่างกันของตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายบริษัทที่เร่งเพิ่มยอดสินเชื่อ ทำให้พนักงานเกิดแรงกดดันในการทำงานมีบางส่วนได้เลือกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานขาดความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงานและส่งผลต่อนโยบายบริษัทและการบริหารของบริษัท การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดประโยชน์สำหรับองค์กรและผู้บริหารที่สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองกับความต้องการของพนักงาน และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### สมมติฐานการวิจัย

1.พนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)
- 2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน)

### ขอบเขตการวิจัย

#### ด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด มหาชน มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมะนะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ตามทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2555) ประกอบด้วย 7 ข้อ คือ 1.ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2.นโยบายบริษัทและการบริหาร 3.ความสัมพันธ์ภายในหมู่พนักงาน 4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5.การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6.ความมั่นคงในงาน และ 7.ด้านชีวิตความเป็นอยู่

#### ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อะมะนะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน)จำนวน 527 คน (บริษัทอะมะนะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

#### ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาคือ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม 2564 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบิร์ก(Herzberg)

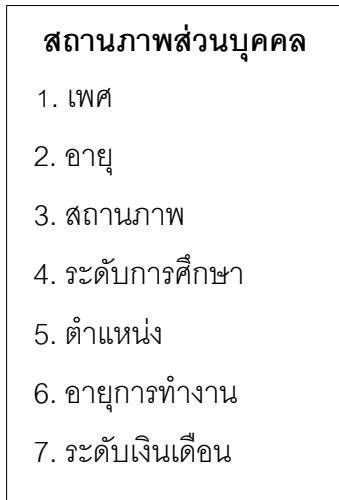
ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายถึงเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงานความรับผิดชอบในงาน โดยทฤษฎีทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ หรือความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวก ทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน(Hygiene factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2555)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจ ให้บุคคลชอบและรักที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.ด้านความรับผิดชอบ 5.ด้านความก้าวหน้า

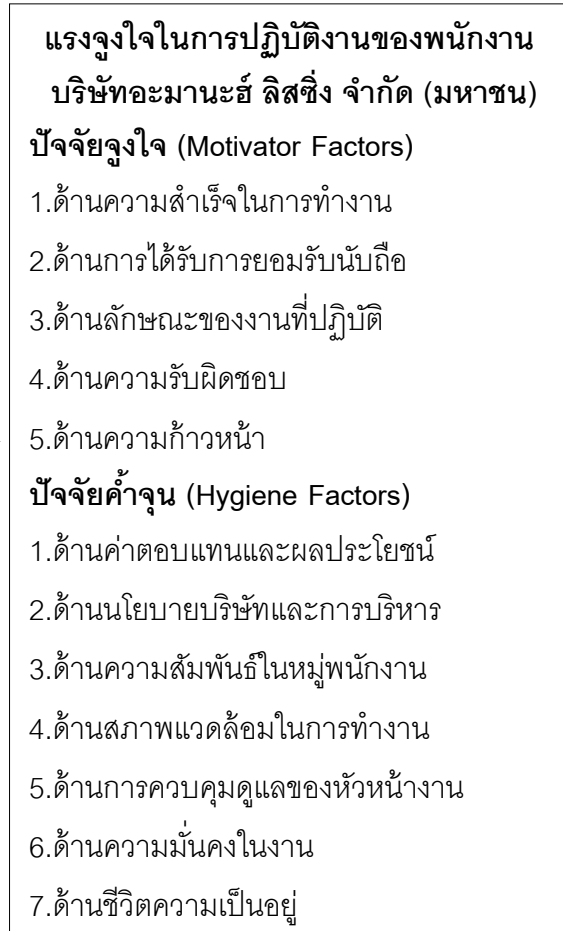
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการ ทำงานของบุคคลมีผลตลอดเวลา ถ้าปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2.ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร 3.ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน 4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5.ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6.ด้านความมั่นคงในงาน 7.ด้านชีวิตความเป็นอยู่

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน)จำนวน 527 คน  
ข้อมูลพนักงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ  
วิจัย คือ พนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน)ทั้งหมด จำนวน 527 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง 1ฉบับ  
ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัดโดย  
ยึดตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย 7 ข้อ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัดลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และแปลผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) โดยการทดสอบค่าที (T-test) ในด้านเพศ และดำเนินการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Square Difference) โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ผลการวิจัย

##### สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 สถานภาพสมรส จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 พนักงานผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70อายุการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และระดับเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

##### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)</b>			
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	1.07	มากที่สุด
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	1.09	มาก
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	1.11	มาก
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.11	1.10	มาก

5.ด้านความก้าวหน้า	4.30	0.97	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ</b>	<b>4.18</b>	<b>1.07</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)</b>			
1.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.05	1.22	มาก
2.ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	4.14	1.13	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน	4.18	1.09	มาก
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	1.02	มากที่สุด
5.ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	4.01	1.12	มาก
6.ด้านความมั่นคงในงาน	4.12	1.17	มาก
7.ด้านชีวิตความเป็นอยู่	4.11	1.20	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>4.12</b>	<b>1.14</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.15</b>	<b>1.10</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.=1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.=1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.=0.97) ลำดับถัดมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=1.07), ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=1.09), ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=1.10) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.=1.11)

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.=1.02) ลำดับถัดมาด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.=1.09), ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D.=1.13), ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=1.17), ด้านชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=1.20), ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.=1.22) และด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D.=1.12)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน			
	t-test	F - test	Sig.	แปลผล
เพศ	0.226	-	0.821	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	0.898	0.442	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	-	1.446	0.237	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	0.078	0.925	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	-	1.407	0.246	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุการทำงาน	-	5.600	<b>0.001*</b>	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับเงินเดือน	-	3.086	<b>0.027*</b>	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามอายุการทำงาน และระดับเงินเดือนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า พนักงานบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ชัดเจนและยุติธรรม บริษัทฯ เปิดโอกาสที่ ได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ มีมาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีและประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง มีระบบรักษาความปลอดภัย และจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย รวมถึงดูแลสุขภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิเหมาะสมในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตชนรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ประกอบด้วยแรงจูงใจ



ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์จากการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน และระดับเงินเดือนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-4 ปี เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ต้องการการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานมอบหมายงานสำคัญๆ ให้เสมอและยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เหลืองมันคง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สمارท์แลนด์ แอสเสท กรุ๊ป ผลการศึกษา พบว่า การทดสอบสมมติฐานพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหาร จะต้องพิจารณาในการปรับงานให้เข้ากับคน (put the right man on the right job) เพราะการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจและบริษัทพัฒนาก้าวหน้า เพราะหลายครั้งที่หัวหน้าและผู้บริหารเลือกคนมาใช้ผิดกับงานโดยอาจจะเลือกคนที่ใกล้ชิดมากกว่าคนที่มีความสามารถจริงๆ เข้ามาทำงาน ซึ่งหัวหน้าและผู้บริหารที่ดีควรรับฟังความคิดเห็นจากคนรอบตัวด้วย และควรมีการหาข้อมูลประวัติเพิ่มเติมเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนรอบด้านมากที่สุด

2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก การเป็นหัวหน้างานที่ควรเข้าใจบทบาทของตนเองให้ถ่องแท้เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์กร คนที่เป็นหัวหน้างานคือผู้บริหารระดับต้นขององค์กร ต้องมีความเอาใจใส่พนักงานระดับปฏิบัติการ (operation Staff) ใกล้ชิดกับทีมงานมากที่สุด เพื่อให้พนักงานบริษัทปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดแรงจูงใจและมีขวัญกำลังใจทำงานร่วมกับองค์กร แต่หากทางด้านหัวหน้างานไม่สามารถปฏิบัติได้ตาม

ข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้บริหารระดับที่สูงกว่าควรมีการคอยทำความเข้าใจและปรับทัศนคติในทางบวก เพื่อให้การทำงานร่วมกับพนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้นมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจให้ทำงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) แบบเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการของพนักงานที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.ควรทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท อะมานะฮ์ ลิสซิ่ง จำกัด(มหาชน) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยทางการบริหารปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในของบริษัท

#### เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒนา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์, สุภร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช.(2555).การบริหารการตลาด ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร.

อาทิตยา เหลืองมั่นคง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.