

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด
MOTIVATE IN JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF
SIAM MULTI CONS COMPANY LIMITED

ไตรตรา สรณคมน์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tritra Saranakhom

E-mail : 6314060042@ru.ac.th

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและรายได้ (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประชากร คือ พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ที่ยังทำงานจนถึงปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำนวน 284 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คนและเพศชาย จำนวน 100 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 155 คน รองลงมามีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 88 คน และมีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 5 คน สถานภาพโสด จำนวน 201 คน และมีสถานภาพสมรส จำนวน 47 คน ระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 215 คน ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 17 คน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน จำนวน 219 คน มีตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าแผนก จำนวน 12 คน และมีตำแหน่งหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 11 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 136 คน รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 67 คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน ตามลำดับ

(2) ด้านปัจจัยกระตุ้นที่มีผลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

(3) ด้านปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านผลตอบแทนและรายได้ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านผู้ร่วมงานตามลำดับ

ข้อเสนอแนะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะบริษัทควรใช้แพลตฟอร์มในการทำงานแบบจริงจัง ไม่ใช่ line ควรแยกเรื่องส่วนตัวกับการทำงานออกจากกัน บริษัทยังไม่มีสิทธิการรักษาประกันกลุ่มที่สะดวกสบาย ครอบคลุมและดีกว่าสิทธิประกันสังคม นอกจากนี้ผลตอบแทนในแต่ละเดือนไม่สอดคล้องกับงานที่ทำบริษัทควรพิจารณาเงินในส่วนของการทำงานล่วงเวลาเพิ่มเติมและอยากให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายทั้งในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน:บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

ABSTRACT

The Objective of the research of Motivation in job performance of employees of Siam Multi Cons Co., Ltd The purpose of this study is to study the influence of Siam Multi Cons Co., Ltd. on employees' work motivation as follows. Progress at work, respect for

policies and management, and colleagues in the work environment. The purpose of this study is to study the job motivation of employees of Siam multi Cons Co., Ltd. according to demographic factors. Gender, age, status, educational level. position and duration of work.

The sample is employees of Siam Multi Cons Co., Ltd. who are still working until now who answered the questionnaire are 284 employees of Siam Multi Cons Co., Ltd.

The data collection tool was a questionnaire. Data analysis was performed using a computer program to find the percentage, mean $\bar{x}$, standard deviation (SD).

The results showed that (1) the majority of respondents were female, 148 people and 100 males, 155 people under 30 years old, followed by 88 people aged 31-40 years and aged 41-50 years. Of the 5 people, most of them were single, 201 people, and 47 people were married. There are 215 people with bachelor's degree, 17 people with master's degree or higher, and 16 people with lower than bachelor's degree. Most of the positions are officers/supervisors of 219 people, there are 12 heads of departments and 11 assistants to the department heads. It was found that most of the respondents had a working period of 1 - 5 years of 136 people, followed by a working period of 6 - 10 years of 67 people, and their working period was less than 1 year. of 33 people, respectively.

(2) The motivating factor affecting the motivation factor of employees of Siam Multi Con Co., Ltd. was at a high level, in descending order of average value, namely progress The nature of the work performed Responsibility and respect, respectively.

(3) The maintenance factor that affects the motivation factor of employees of Siam Multi Con Co., Ltd., is at a high level. Sort the mean from lowest to highest. in terms of return and income supervisor Policy and Administration in working environment and co-workers, respectively.

The feedback found that the majority of respondents expressed their views on barriers and suggestions. Companies should take the platform to work seriously, Personal and work matters should be kept separate. The company does not have the right to maintain comfortable group insurance. Comprehensive and better than social security rights In addition, the salary in each month does not correspond to the work done. The company

should consider the money in the part of the additional overtime work and want the supervisors of each department, both in the head office and the department, to have fairness with the people.

Keywords: Motivation in job performance of employees; Siam Multi Cons Co., Ltd

บทนำ

องค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในปัจจุบันได้ คือ องค์กรที่มีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุค ดังนั้น เป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้านั้นไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นแต่ยังรวมถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วยบุคลากรหรือพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่พนักงาน

บริษัทสยาม มัลติ คอน จำกัด เป็นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ดำเนินธุรกิจโดยทีมงานที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานก่อสร้างอาคารสูงมีเบื้องหลังความสำเร็จในการบริหารงานรับเหมาก่อสร้างมากกว่า 30 ปี โดยมีวิสัยทัศน์คือการ “มุ่งสู่การเป็นบริษัทก่อสร้างอาคารชั้นนำ 1 ใน 5 ของประเทศ” พันธกิจของบริษัทคือ มุ่งมั่นสร้างมาตรฐานในการทำงานด้วยผลงานที่มีคุณภาพ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในองค์กรที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ความคิดเห็นข้อเสนอแนะปัจจัยด้านต่างๆจากพนักงานจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการทำงานของพนักงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีขอบเขตเนื้อหา คือ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory of Motivation) ของ Frederick Herzberg

ประกอบด้วย

1. การกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

3. ขอบเขตของประชากร

3.1 ประชากรคือพนักงานที่ทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ที่ยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 654 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) โดยได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จึงทำให้ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน

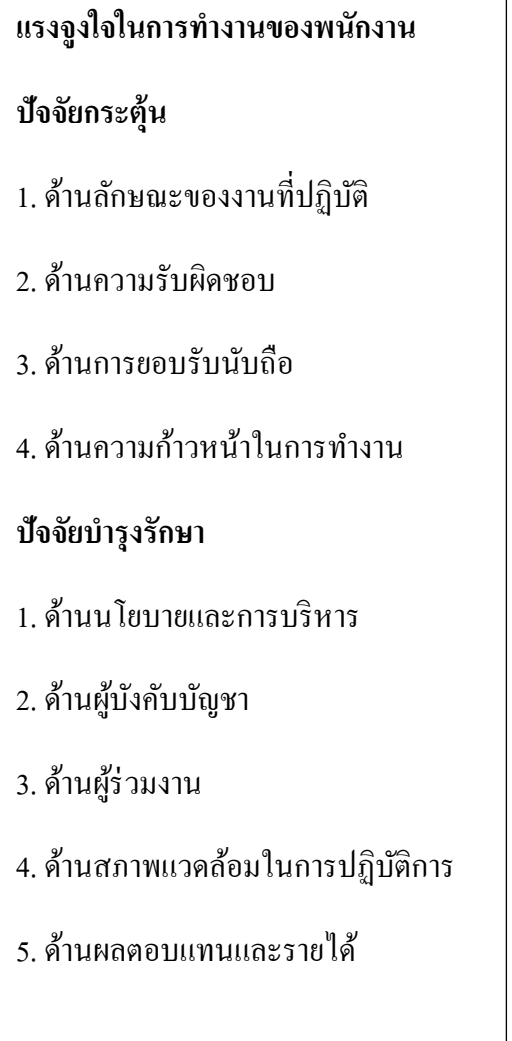
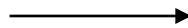
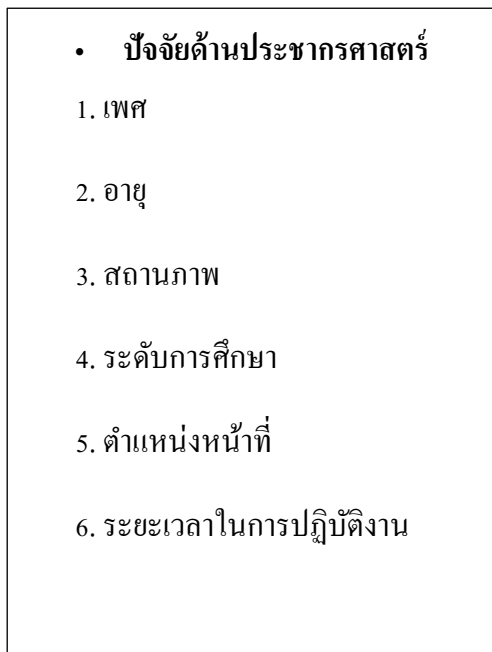
4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่างๆ ในด้านของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการการทำงาน

5. ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยในกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการทำงาน of พนักงานพนักงานในบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอนต่างกัน

สมมติฐานที่2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอนต่างกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

สมคิด บางโม, Z2562)ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation-maintenance Theory หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two factors Theory of Motivation) จากการวิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ทำงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานโดยตัวมันเอง จูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำและโอกาสที่จะก้าวหน้า
2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนศ ยิ้มสวน,2546 ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของทีมงานบริหารโครงการ ในหน่วยงานก่อสร้างซึ่งหมายถึงผู้บริหารโครงการและวิศวกรโครงการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederik Herzberg งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้างของทีมงานบริหารโครงการและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานระหว่างทีมงานคนไทยและทีมงานคนต่างชาติ พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างคือความสำเร็จใน

หน้าที่การงานและการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยจิตใจที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับวิศวกรโครงการคือความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างคือสถานภาพทางอาชีพความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับวิศวกรโครงการคือเงินเดือนสวัสดิการและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างทีมงานคนไทยและคนต่างชาติ พบว่าปัจจัยจิตใจที่ส่งผลคือโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยในการธำรงรักษาคือวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับทีมบริหารโครงการก่อสร้างสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด เพื่อกำหนดแนวทางและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ทำการสำรวจ และสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ จากพนักงานที่ทำงานใน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด เพื่อรวบรวมรายละเอียดและจัดหมวดหมู่ประเด็นปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามต่อไป
3. เรียบเรียงข้อคำถามโดยได้มาจากการนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (ตามตารางที่ 1 ตารางนิยามศัพท์เฉพาะ) ให้ได้ความหมายและครอบคลุม สามารถนำมาวัดผลได้อย่างชัดเจน
4. ร่างแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) เพื่อพรรณนาสรุปคุณสมบัติของตัวอย่างที่ศึกษาและพรรณนาลักษณะของของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรเชิงปริมาณ(Interval กับ Ratio) จะใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายตัวแปรซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาด้านต่างๆ

ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Norminal กับ Ordinal) จะใช้ค่าร้อยละและความถี่ในการอธิบายตัวแปรซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอนต่างกัน

- เพศ ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน ไม่ต่างกัน
- อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอนต่างกัน

- เพศ ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน ไม่ต่างกัน
- อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยบำรุงรักษา ของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม มัลติ คอน ต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยบำรุงรักษา มีปัจจัยส่วนบุคคลเพียงข้อเดียวที่ไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน ก็คือ

1. **เพศ** ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันความเท่าเทียมในสังคมแห่งการทำงานเกิดขึ้นจริง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การทำงานที่เน้นผลของการปฏิบัติวัดได้จากความสามารถมากกว่าเรื่องเพศ
2. **อายุพนักงาน** พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ลงมา พิจารณาจากด้านการยอมรับนับถือเป็นสำคัญ ด้วยสังคมในการทำงานลำดับอาวุโสก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน
3. **สถานภาพ** ที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน พิจารณาจากด้านผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหลัก ในสังคมที่ทำงานหากเพื่อนร่วมงานมีสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน
4. **ระดับการศึกษา** ที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน พิจารณาจากด้านผู้บังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยแรกในการรับคนเข้าทำงาน
5. **ตำแหน่งหน้าที่** ที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน พิจารณาจากความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้าน
6. **ผลตอบแทนและรายได้** การที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นความกดดันและความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาก็จะมากขึ้นไปด้วย ส่งผลให้แต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
7. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน โดยพิจารณาจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้ร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น

การกำหนดนโยบายแนวทางการบริหาร และกำหนดสวัสดิการของผู้บริหารสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร การกระตุ้นเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นความท้าทายหลัก เพราะหากองค์กรปราศจากพนักงานที่มีแรงจูงใจแล้วนั้น ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานก็คงไม่ดีตามไปด้วย แล้วกระทบกับความสามารถในการทำกำไรหรือการพัฒนาด้านอื่น ๆ ขององค์กรอย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้อยู่ในช่วงสถานการณ์โรคระบาด โควิด 19 ทำให้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามมีข้อจำกัดเพียงช่องทางออนไลน์เท่านั้น เนื่องด้วยจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง รูปแบบการทำงานของบริษัทแบ่งออกเป็นสองส่วนชัดเจน คือ สำนักงานใหญ่และไซต์งานก่อสร้าง สถานการณ์โรคระบาดเช่นนี้อาจจะได้ข้อมูลที่ไม่ทั่วถึงเท่าใดนัก
2. การทำวิจัยในครั้งนี้อยู่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ในขณะเดียวกันก็ควรศึกษาเรื่องดารตัดสินใจเข้าทำงานหรือตัดสินใจลาออกของพนักงานในบริษัทด้วย ซึ่งจะช่วยให้มีตัวชี้วัดด้านปริมาณมากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ผู้สนใจต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*

(พิมพ์ครั้งที่ 9).ม.ป.ท.:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธเนศ ยิ้มสวน. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน*

ของทีมงานบริหารโครงการในหน่วยก่อสร้าง. การศึกษาเฉพาะเรื่องปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ลัดดา กุลนันทน์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัย*

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัย

บูรพา

สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*

(พิมพ์ครั้งที่1). บริษัทซีเอดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)