

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัท Construction Equipment ในเขตจังหวัดปทุมธานี
Factors Influencing Employees' Performance Motivation in Construction Equipment
Company, Pathumthani

ชยพล วัฒนะพุทธา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chayaphol Wamaputtha
E-mail: chayaphol09@gmail.com
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Construction Equipment ในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 129 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) การทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาทและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูงกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ พนักงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักจริยธรรม และพบว่าคุณสมบัติ

ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 6 เรื่อง และไม่แตกต่างกัน 1 เรื่อง,ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร้อยละ 19.2 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$), ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร้อยละ 17.1 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$), ผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 19.4 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($p < .05$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes aimed to investigate the Factors Influencing Employee's Performance Motivation in Construction Equipment Company, Phatumtani. The samples were staffs that were performing in Construction Equipment Company, Phatumtani, for 129 samples. A questionnaire was used for data collection. A data was analyzed by using frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple linear regression.

The results were found that most respondents were female, between 31-40 years old, single status, bachelor degree level, salary between 20,001- 30,000 Baht, and More than 10 years for working experience. It was overall at high level of motivation. As for the motivation factor for working in the sample group, the highest level of importance was felt when the supervisor showed that he was satisfied with the job. Regarding the factors supporting the sample, the most important level is to think that the work is an honorable job. As for the effectiveness of work performance in the sample group was the highest level of opinion. Employees pay attention to performing their duties correctly, including legal principles, morals and ethics. And found that different personal qualities have an effect on motivation in performing 6 different tasks and not 1 difference, Simple Regression Analysis showed that the motivation factor had significant influence on the effectiveness of the work 19.2 percent ($p < .05$), linear regression analysis Simple Regression Analysis found that sustaining factors had a

significant effect on performance effectiveness 17.1 percent ($p < .05$), multiple regression analysis ,Factors that affect the motivation of the employees, consisting of motivation factors and sustaining factors, have an effect on the effectiveness of the work, 19.4 percent. All factors are significantly related at the level of 0.000. The effects on employee motivation include motivation factors and sustaining factors influencing work effectiveness ($p < .05$)

Keywords: Motivation, Motivational Factors, Maintenance or Hygiene Factors, Performance Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะ มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

เหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้บริษัทจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการดำเนินกิจการ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แล้วจะสามารถให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ตอบสนองกับความต้องการของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดและสามารถคงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ
- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้าง
- 4 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 5 เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 6 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 7 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

H1: คุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H2: ปัจจัยจิตใจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H3: ปัจจัยปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Construction Equipment ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดขอบเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้

1 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย-เพศ-อายุ-ระดับการศึกษา-สถานภาพ-ตำแหน่งงาน-รายได้ต่อเดือน-ระยะเวลาการทำงาน

3 แรงจูงใจในการทำงานศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg's (1959) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Smith (1985) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานความผูกพันต่อ

องค์การ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านคือความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ได้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจต่างๆ ในองค์กร

2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตารางเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเชิงเนื้อหา

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
ความต้องการด้านกายภาพ	ปัจจัยค่าจุน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	
ความต้องการทางสังคม	
ความต้องการความนิยมนับถือ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน	

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรม โดยพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบ

ใด มากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายดังนี้

1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

(ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ นี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

- ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จ ของงานนั้น
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายใหล่งมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอก ได้แก่

- ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- การสอนงาน หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ อย่างเป็นธรรม
- นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจน และเป็นระบบ และมีบันทึกไว้สามารถเห็นได้โดยทั่วไป
- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ อุณหภูมิ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
- สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และไม่ผิดศีลธรรม และมีส่วนช่วยเหลือสังคม
- ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ไม่โดนปลดออกหรือเลิกจ้างได้ง่าย หรือความมั่นคงขององค์กรต้องสามารถดำรงอยู่ได้ยาวนาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs Theory) (ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 39-40) กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีดังนี้

- ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
- ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
- ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น
- ความต้องการการยกย่อง หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) (ปริยาพรวงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52-53) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

- ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

- ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

- ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

- ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆดังนี้

1. สถานที่ที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล คือ องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน องค์การคลังสินค้า จำนวน 397 คน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 118 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 515 คน (ข้อมูลจากส่วนงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ณ ตุลาคม 2558)

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน ซึ่งการ กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane และ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นางสาวธัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ได้กล่าวว่า

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงาน of พนักงานให้มีประสิทธิภาพมาก

ยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิเช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรมและการให้คำปรึกษา เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจัดทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือการเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเพื่อองค์กรจะได้รับทราบปัญหา และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กรหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้ว จำนวน 123 ชุด แจกให้กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในบริษัท แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีโดยสุ่มกลุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling)ซึ่งดำเนินการแจกด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลา 10วันคือ พร้อมอธิบายแนวทางตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วจำนวน 123 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกฉบับก่อนประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ มีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม2กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis

of Variance: One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ LSD

- 2) สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาแบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
- 3) สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1.1 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5

1.2 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 24 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0

1.3 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวนมากที่สุด 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

1.4 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เป็นจำนวนมากที่สุด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50

1.5 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง วิศวกรมากที่สุด 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

1.6 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีกลุ่มรายได้ 40,001- 50,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

1.7 พนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปีมีจำนวนมากที่สุด 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

1.8 ระดับความคิดเห็นของด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน มีแรงจูงใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกพอใจเมื่องานทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ เป็นต้น และลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด น้อยผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

1.9 ระดับความคิดเห็นของด้านปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี รองลงมาคือเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน,

ผู้บังคับบัญชาชี้แนะการทำงานให้ด้วยความเต็มใจ ลำดับถัดมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี เป็นต้น และลำดับสุดท้ายคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ในระดับเห็นด้วย น้อยที่สุด น้อยผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

1.10 ระดับความคิดเห็นของด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ พนักงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักจริยธรรม รองลงมาคือมีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ, ใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น และลำดับสุดท้ายคือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด น้อยผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1 สมมุติฐานข้อที่ 1: คุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.1 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของ คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของ คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของ คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.3 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของ คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของ คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.5 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) เพื่อศึกษาว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.6 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.7 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2 สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสถิติที่ใช้ทดสอบคือการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร้อยละ 10.7 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

3 สมมุติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสถิติที่ใช้ทดสอบคือการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร้อยละ 9.1

4 สมมุติฐานข้อที่ 4 : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.9 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.058 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผล

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ในบริษัท Construction Equipment แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี จากการวิจัยพบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือสัมมนา ไม่ได้รับความเสมอภาคกันมีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศหญิงหรือชาย ระดับการศึกษาจึงส่งผลให้ได้ผลของแรงจูงใจที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน และด้านตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากตำแหน่งงานในบริษัทที่มีความสมดุลระหว่างพนักงาน/ลูกจ้างประจำ กับลูกจ้าง

รายงานได้รับการปฏิบัติโดยเงื่อนไขเดียวกันจึงทำให้ได้ผลของแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการวิจัยจะพบว่า บุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุเนื่องจากรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมอารีย์ ยี่วา ศรี (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท Construction Equipment แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีจากการวิจัย พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงจะมีความเอาใจใส่ในการให้บริการทุก ๆ รายละเอียด มีความอดทนในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ที่พบว่า พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากทำงานในองค์กรมานานจะมีความชำนาญ ความรู้ความเข้าใจในงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร เช่น งานนโยบายรัฐ ในการทำงานใด ๆ จะคิดอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานเสียหายและเกิดผลกระทบกับตนเองได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท Construction Equipment แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงานที่หาของบุคคล และด้านความก้าวหน้า

เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องมุ่งใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำเพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Construction Equipment แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร เป็นบริษัทที่เปิดตัวมายาวนานและมีชื่อเสียงระดับประเทศ และผ่านวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจมาหลายครั้งแล้ว บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิเช่น โอกาส การเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรมและการให้คำชื่นชม เป็นต้น และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจัดทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือการเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเพื่อองค์กรจะได้รับทราบปัญหา และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้องค์กร

สามารถนำข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการปรับปรุงแนวทางและวิธีการในการทำงานต่างๆ ระบบงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่พนักงานต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กรหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า.การค้นคว้าอิสระ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- กรวิทย์ ศานติวารณ์. (2551). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฝั๋งน้อย
เบเกอรี่ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
มงคลอีสาน.
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้า . (2558). สืบค้นจาก<http://www.pwo.co.th>.
- กัญญา วิณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิตติพงษ์ ศรีพร. (2552). ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนิษฐา สิงห์โตทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเซอรادتันทวิทยา.
ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ปจำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธัญพร สุวรรณคาม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.งานวิจัยส่วนบุคคล,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร อรกุล. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อดุลย์ ทองจารุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอ แก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อมรรัตน์ ยิ่งยวด. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.