แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT PRIVATE CONTRACTED INSTALLATION COMPANY IN BANGKOK

ดนัยธรณ์ ลิ่วคุณูปการ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Danaithorn Liewkunupakarn
E-mail: Danaithorn.Liew@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ

ABSTRACT

The objective is to study Work Motivation of Employees at Private Contracted Installation Company in Bangkok. The factors of research include The Progress in the job, Respect for aspects of the work, Success in work, Work environment, Policy and Administration, Payment and Security. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Marital status, Education level and Years of work. The Population used is Employees at Private contracted installation company. The samples used in this research amount of 255 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) The employees all respondents 255 peoples. Most are male 176 peoples representing 69.00% Most aged 26-30 years old 72 peoples representing 28.20% Most are the single 152 peoples representing 59.60% Most are Bachelor's degree 182 peoples representing 71.40% Most are 6-10 years of work 87 peoples representing 34.10%

2.) Work motivation of employees at private contracted installation company in Bangkok overall is at a high level. Considering each side, then that side is the high level of Success in work, Respect for aspects of the work, Policy and administration, Work environment, Security, The Progress in the job, and Payment respectively.

Keywords: Work motivation; Private contracted installation company

บทนำ

การดำเนินธุรกิจด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ การที่จะเป็นที่ยอมรับของลูกค้าจำนวนมากทั้งนี้หน่วยงานหรือบริษัทจะต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า และยังมีเรื่องของความน่าเชื่อถือในการทำงานโครงการวิศวกรรมโครงการใดก็ตาม จะต้องคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงครอบคลุมหลายด้าน เช่น ปัจจัยเสี่ยงด้านการเงินและสินเชื่อ ด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัย ปัจจัยเสี่ยงด้านการกำหนดแผนงาน ผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยน ความผันแปรของราคาสินค้าและ

ค่าแรงของผู้รับเหมาย่อย รวมทั้งอัตราเงินเฟ้อ ดังนั้น การดำเนินธุรกิจดังกล่าวต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการดำเนินงานและผลประกอบการของบริษัท ส่วนเรื่องของพนักงานในบริษัทถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ เติบโต และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานจะต้องมีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และความผูกพันของพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ บริษัทควรยึดถือ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการประสบผลสำเร็จและความก้าวหน้าของบริษัท ดังนั้นทางผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งที่เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

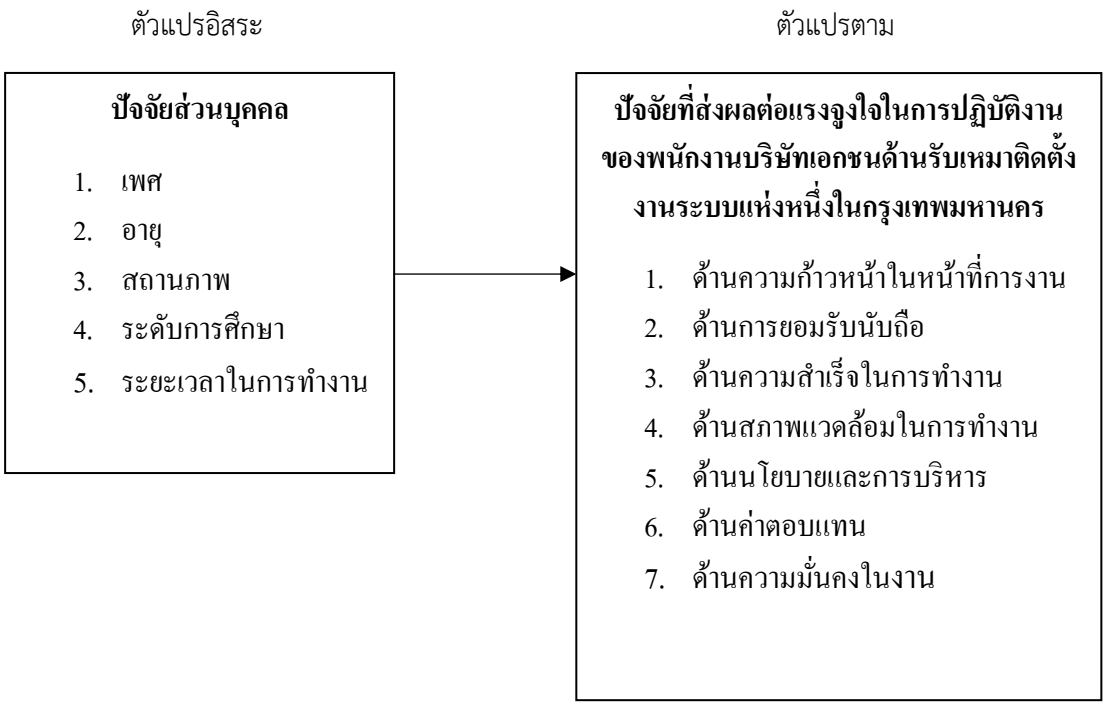
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนา และปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. นำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย สำหรับผู้ที่สนใจประเด็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Walter (1978:218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนใจ หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย ในปัจจุบันทฤษฎีแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow A.H., 1970) มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไป โดย Maslow แบ่งความต้องการพื้นฐานเป็น 5 ระดับ ด้วยกันได้แก่

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการได้รับความชื่นชมยอมรับจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self–actualization needs) เป็นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg., 1959) มีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ เขาจึงได้สร้างทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor theory เพื่ออธิบายว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

บริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นธุรกิจได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในธุรกิจด้านการก่อสร้างมากกว่า 75 ปี ณ วันนี้ บริษัทนั้นยืนหยัดจนได้เป็นแถวหน้าของผู้นำกลุ่มธุรกิจด้านวิศวกรรมระบบเครื่องกลและไฟฟ้าในสหราชอาณาจักร นำเสนอการบริการด้วยการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในระดับสากล จัดหาผลิตภัณฑ์และการบริหารโครงการด้านงานวิศวกรรมระบบเครื่องกลและไฟฟ้า การปฏิบัติ การซ่อมบำรุงและการบริหารจัดการด้านพลังงานภายใต้การดำเนินงานบริษัทภาคภูมิใจในการผลักดันเพื่อการพัฒนาประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาได้ดังนี้ เพศชายจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 จำแนกตามอายุ พบว่าครูและบุคลากรที่มีมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 23 – 30 ปี คิดเป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ต่ำสุด คืออายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูและบุคลากรที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุด คือระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 94.60 ผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมแล้วถือว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยของเพศชายและหญิงตามลำดับ ดังนี้ 3.98, 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเพศชายและเพศหญิง ตามลำดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 0.62, 0.51 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้วครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

สุราลัย ป้องแพง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบและด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

กรกช วนกรกุล, มรกต ภูทอง, เพียงธิดา เสรีสุทธิกูลชัย, ภัทิรา มาศมาลัย, โศภิณภา สุนทรวร, ธนัช กรศุภกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ในองค์กรธุรกิจไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่แรงจูงใจด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสและด้านการยกย่องมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.59) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า 1.ปัจจัยจูงใจ ด้านความสสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.84) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.65) ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.60) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.51) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x}$ = 3.43) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 1.ปัจจัยคาจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}$ =3.79) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.62) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 3.59) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.47) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.42) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ มากถึงน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำโดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนผลการ เปรียบเทียบปัจจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

สมชัย ปราบรัตน์ และเสาวรภย์ ช่างเรือ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทางานภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) พนักงานที่มีสถานภาพ คือ อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ การศึกษาและตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 255 ชุด โดยใช้สูตรคำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5% ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ด้านอายุ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมาคือ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50, 31–35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70, 36-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และไม่เกิน 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มี สถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาคือ สมรส จำนวน

89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90, หย่า/หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาคือ อนุปริญญา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50, ปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50, มัธยมศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70, อื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80, ประถม จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70, ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และ 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 4.05, $\bar{x}$ = 4.02, $\bar{x}$ = 3.86, $\bar{x}$ = 3.84, $\bar{x}$ = 3.78, $\bar{x}$ = 3.75, $\bar{x}$ = 3.51) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมาคือ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50, 31-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70, 36-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และไม่เกิน 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90, หย่า/หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาคือ อนุปริญญา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50, ปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50, มัธยมศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70, อื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80, ประถม จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 และปริญญาเอก

จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70, ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และ 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรับเหมาติดตั้งงานระบบแห่งหนึ่งในกรุงเพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ด้านการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัช-รินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จชัดเจน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุราลัย ป้องแพง (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร สถานที่ทำงานท่านมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมสะอาด วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน และการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่

5. ด้านนโยบายและการบริหาร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม และการบริหารงานในองค์กรมีระบบแผนชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

6. ด้านค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ บริษัทมีการพัฒนาและปรับปรุงค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสม และค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปราบรัตน์ และเสาวรภย์ ช่างเรือ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดกระบี่

7. ด้านความมั่นคงในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช วนกรกุล, มรกต ภูทอง, เพียงธิดา เสรีสุทธิกูลชัย, ภัทิรา มาศมาลัย, โศภิณภา สุนทรวร, ธนัช กรศุภกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ในองค์กรธุรกิจไทย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ควรให้พนักงานที่มีความสามารถ เหมาะสม ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ส่งผลต่อความเติบโตของบริษัท เพื่อสร้างแรงจูงใจกับพนักงานให้รู้สึกว่าพนักงานคน ๆ นั้นมีความสำคัญต่อบริษัท และได้พัฒนาตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นปรึกษาเรื่องงาน ช่วยแก้ไขปัญหางานต่าง ๆ ก่อให้เกิดความสนิทสนม เชื่อใจ และให้การยอมรับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จชัดเจน บริษัทควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายและการบริหาร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ เวลาที่เหมาะสม ลดขั้นตอนในการทำงาน ถูกกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็ว บริษัทควรอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เมื่อมีอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ก็สามารถที่จะเบิกได้อย่างรวดเร็ว และมีวัสดุอุปกรณ์ไม่ขาด มีใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความมั่นคงในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ตำแหน่งของพนักงานมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ บริษัทควรที่จะมอบหมายงานให้พนักงานทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือ มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ทำ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า และความมั่นคง และไม่ออกจากบริษัทนี้ไป

บรรณานุกรม

กรกช วนกรกุล, มรกต ภูทอง, เพียงธิดา เสรีสุทธิกูลชัย, ภัทิรา มาศมาลัย, โศภิณภา สุนทรวร, ธนัช กรศุภ-กิจ. (2561). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย. สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ). คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ด. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นเมื่อ 15 ธ.ค. 63 ออนไลน์จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//52930477/chapter2.pdf

สุราลัย ป้องแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สมชัย ปราบรัตน์ และเสาวรภย์ ช่างเรือ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่. วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ