

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่
WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES WORKING AT SUAN DUSIT HOME
BAKERY PROJECT

กนกวรรณ กันธินาม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokwan Kantinam

E-mail: Pia1621p@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการ สวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานรายได้เฉลี่ย ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถาม จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 104 คน ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทาง

อาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research of work motivation of project suan dusit home bakery employees. The objective is to study work motivation of project suan dusit home bakery employees. The factors of research include Achievement, Recognition, The work it self, Responsibility, Advancement, Payment, Interpersonal relation superior, Subordinate and peers, Supervision, Company policy and administration, Working conditions, Status, Security, Supervision-Technical. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Status, Period of employment, Education, and Average monthly income. The population used is project suan dusit home bakery employees. The samples used in this research amount of 104 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 users all respondents 104 peoples. Most are female 64 peoples representing 58.70% Most aged 20-30 years old 28 peoples representing 26.90 Most single status 64 peoples representing 61.50% Most are below Bachelor's degree 70 peoples representing 67.30% Most are period of employment over 10 years 50 peoples representing 48.10% Most are average income per month 10,000-15,000 baht 56 peoples representing 53.80%

2.) work motivation of project suan dusit home bakery employees overall is at a high level. Considering each side, then that side is the highest level of responsibility, status, working conditions, achievement, the work it self, advancement, and Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers respectively. The other side is high level of supervision-technical, recognition, supervision, company policy and administration, payment, and security respectively.

Keywords: Work Motivation Of Employees Working

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงขึ้นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม จึงทำให้องค์กรต้องปรับตัวตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรเพื่อการอยู่รอดของธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าหรือว่าถดถอยได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปอย่างราบรื่น จึงกับการให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ได้งานที่มีคุณภาพที่สุด และยังส่งผลให้พนักงานมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะการลาออกจากงานของพนักงานถือเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่ ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่ เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันและทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อรักษาพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่

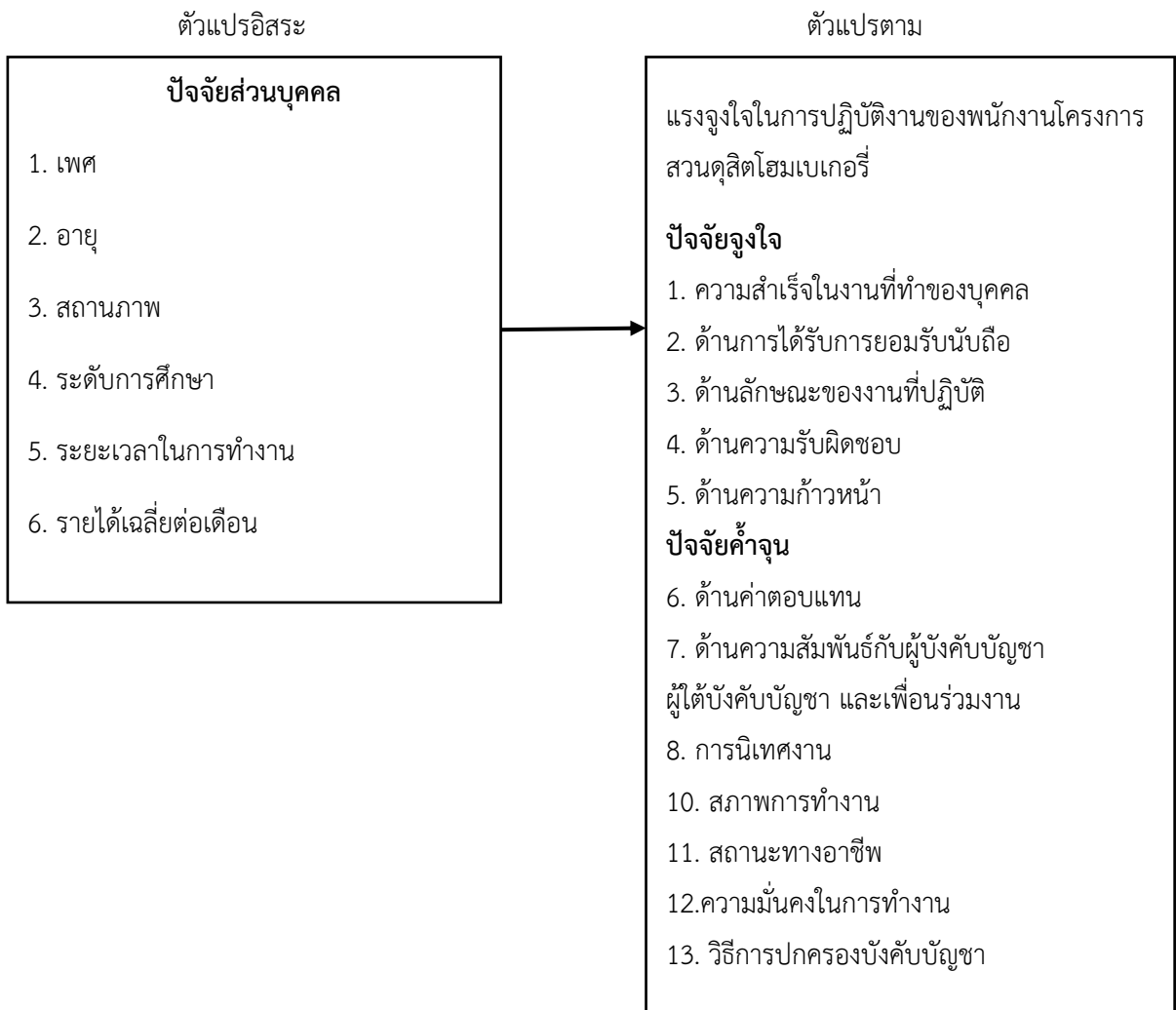
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563-กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิต โฮมเบเกอร์รี่
2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์รี่ เพื่อที่พนักงานและเจ้าของกิจการจะได้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพงานที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นคนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

วรรณภา อวารณ์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีอายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

อุษา เพ็องประยูร (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

ณิซพร คำเถียร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ตลอดเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์การพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร(2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาปัจจัย ด้านองค์การ 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคงในงานการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับลูกบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าจ้าง

นพคุณ พลับจ้อย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ระหว่าง 20-29 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อยู่การทำงานระหว่าง 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านภาพรวมในแต่ละอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในแต่ละด้าน คือลักษณะของงานที่ทำ รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยอนามัย ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งโดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ด้าน

ความสัมพันธ์ก็เป็นรายบุคคล รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ละ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ศึกษาเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 3,484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

พรเพชร บุตรดี (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 104 ชุด โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาของโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์
2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
3. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลมากที่สุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์ มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 104 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0, อายุ 51-60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, อายุ 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6, สถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และระดับการศึกษาปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9, ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.99$, $\bar{X} = 4.41$, $\bar{X} = 4.34$, $\bar{X} = 4.32$, $\bar{X} = 4.29$, $\bar{X} = 4.23$, $\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, $\bar{X} = 4.12$, $\bar{X} = 4.11$, $\bar{X} = 4.06$, $\bar{X} = 4.01$, $\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 104 คน ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7

และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0, อายุ 51-60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, อายุ 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6, สถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และระดับการศึกษาปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9, ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่าพนักงานโครงการสวนดุสิตโฮมเบเกอรี่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญเสมอ และเมื่อท่านทำงานสำเร็จผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกล่าวชมเชยท่านเสมอ ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เพื่อประยูร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านรู้สึกยินดีและสามารถทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถได้ และองค์กรของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจนตามลำดับ และในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจรับผิดชอบงาน ตามลำดับ และในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อปฏิบัติงานโดยไม่มีผู้บังคับบัญชาควบคุม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่

ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งของท่าน และองค์กรของท่านสนับสนุนในเรื่องฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามลำดับ ในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือน และท่านได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นได้ ท่านสามารถพึ่งพาอาศัยกันกับเพื่อนร่วมงานได้ ท่านปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างสบายใจ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตัวอย่างเป็นกันเอง และเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาท่านได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อารวน (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามความรับผิดชอบของท่าน และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ องค์กรของท่านมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน และองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่สูงผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความสะอาด และปลอดภัย สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชพร คำเถียร(2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานได้ง่าย และท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน ตามลำดับ และในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านยังยืนต่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และในส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุก ๆ คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของคุณ ควรกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และการสื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานต่อความสำเร็จขององค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจน สำหรับการกล่าวยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายงาน ให้บุคลากรเพื่อให้รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานรับผิดชอบงานที่ถนัดและมีความสนใจ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความต้องการ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้า ควรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมอย่างยุติธรรม ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพที่ชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความเป็นธรรมในขึ้นเงินเดือนตามผลงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวแก่บุคลากรทุกคนเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการนิเทศงาน องค์กรควรมีการนิเทศงานให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มคุณภาพพนักงานให้สูงขึ้น และทำให้รู้ขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้

ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรควรที่จะมีการทบทวนนโยบายหรือโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน และควรมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน องค์กรควรดูแลสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดมีปริมาณแสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ด้านสถานะทางอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อพนักงานจะได้มีความรู้ในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นและปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานรวมทั้งทำให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจกับอาชีพและหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรทำให้พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ควรยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และผู้บังคับบัญชาควรมีภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และยอมรับ

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์กรคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- นพคุณ พลบ้อย. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขตเมือง จังหวัด เชียงใหม่. ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 นครราชสีมาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบาง กะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมือง สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ- ราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. กลุ่มวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ พลังงานทหาร. ศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรินญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิชาพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.