

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน

บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

THE MOTIVATE TO WORK ON THE ENGINEER CONTROLS OF LAND AND HOUSES PUBLIC COMPANY LIMITED

ณัฐวุฒิ มณีวรรณ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattawut Maneewan

E-mail: nattawud@lh.co.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัทแลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน ประชากร ในงานวิจัยนี้ คือ วิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีวิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 57 คน เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ 20 - 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 36 - 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30, 41 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และ 31-35 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 0 - 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30, 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00, 11 - 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80, 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ควบคุมงาน

ABSTRACT

The study of “The Motivate to work on the Engineer Controls of Land and Houses Public Company” has an objective to study of The Motivate to work on the Engineer Controls of Land and Houses Public Company such as The Operational success, Job description, Progressive, Welfare compensation, Relativity, Policy and Management analyse the Factor on Gender, Age, Education, Experience, Salary Rate and Population. In The Research an Engineer Controls of Land and Houses Public Company 57 person They are a Sample test for Analyse Data by SPSS Version 26.0 (Frequencies, Percentage and Standard Deviation). The result found that an Engineer Controls total 57 persons Data Show Male 55 persons and Female 2 persons as a Percentage(%) 96.50 and 3.50 Respectively. Age 26 – 30 years old has 24 persons, 20 – 25 years old has 15 persons, 36 – 40 years old has 7 persons, 41 years and over has 6 persons and 31 – 35 years old has 5 persons as a Percentage(%) were 42.10, 26.30, 12.30, 10.50 and 8.80 respectively. The Education a Bachelor’ s degree has 52 persons and a Master’ s degree has 5 persons as a Percentage(%) were 91.20 and 8.80 respectively. The Experience 0 – 5 years has 38 persons, 6 – 10 years has 11 persons, 16 – 20 years has 4 persons, 11 – 15 years has 2 persons and 21 years and overs has 2 persons as a Percentage(%) were 66.70, 19.30, 7.00,

3.50 and 3.50 respectively. Rate of Salary 15,000 - 25,000 Bath has 32 persons, 25,001 - 35,000 Bath has 15 persons, 35,001 - 45,000 Bath has 5 persons, 45,001 Bath has 5 persons and Less than 15000 Bath has 0 persons as a Percentage(%) were 56.10, 26.30, 8.80, 8.80 and 0 Respectively.

2.) The Overall Data Analysis, The Motivate to work on the Engineer Controls of Land and Houses Public Company that have High Level. Found That the opinions is Highest Level was the relationship and Stability in work Respectively., That the opinions was Hight Level was The Operational succession , Policy and Management, Jobdescription and Progressive Respectively., That the opinions was The Welfare compensation

Keywords: The Motivate; Controls

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจก่อสร้างหริมทรัพย์มีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก มีการผลิตสินค้าออกมาขาย เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ความต้องการและกำลังซื้อในตลาดลดลง ทำให้มีสต็อกสะสมเหลือขายในตลาดจำนวนมาก ส่งผลให้มีการแข่งขันในตลาดที่รุนแรง โดยเฉพาะการแข่งขันด้านราคาและคุณภาพ ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้นั้นจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพ ให้มีความสำคัญกับมาตรฐานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านต่างๆ ในกระบวนการก่อสร้าง เพราะหากกระบวนการก่อสร้างขาดประสิทธิภาพจะทำให้ต้นทุนสินค้าสูง ส่งผลให้การขายสินค้าเป็นไปด้วยความยากลำบาก

บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นบริษัทได้ตระหนัก และให้ความสำคัญกับมาตรฐานงานก่อสร้างบ้าน และระบบสาธารณูปโภคในโครงการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานก่อสร้าง ขั้นตอนการตรวจสอบการก่อสร้าง โดยเน้นหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติการตรวจสอบ ที่เป็นระเบียบแบบแผนอย่างชัดเจนตามมาตรฐานการให้สินค้าคุณภาพดี บริษัทมีนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า มีมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างที่กำหนดไว้ว่า “บ้านทุกหลังก่อนที่จะส่งมอบให้แก่ลูกค้า จะต้องได้รับการตรวจสอบคุณภาพ QC (Quality Control) อยู่ในระดับที่ดี

เมื่อกระบวนการในการผลิตมีมาตรฐานสูง จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานสูง องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพดังกล่าวให้ได้ จึงจำเป็นต้องสร้างแรงกระตุ้น การผลักดัน หรือตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผลิตสินค้าที่มีคุณค่าตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ก็จะสามารถจำหน่ายสินค้าได้ และเอาชนะคู่แข่งได้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานของบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานประจำกลุ่มโครงการ ตำแหน่ง วิศวกรควบคุมงาน

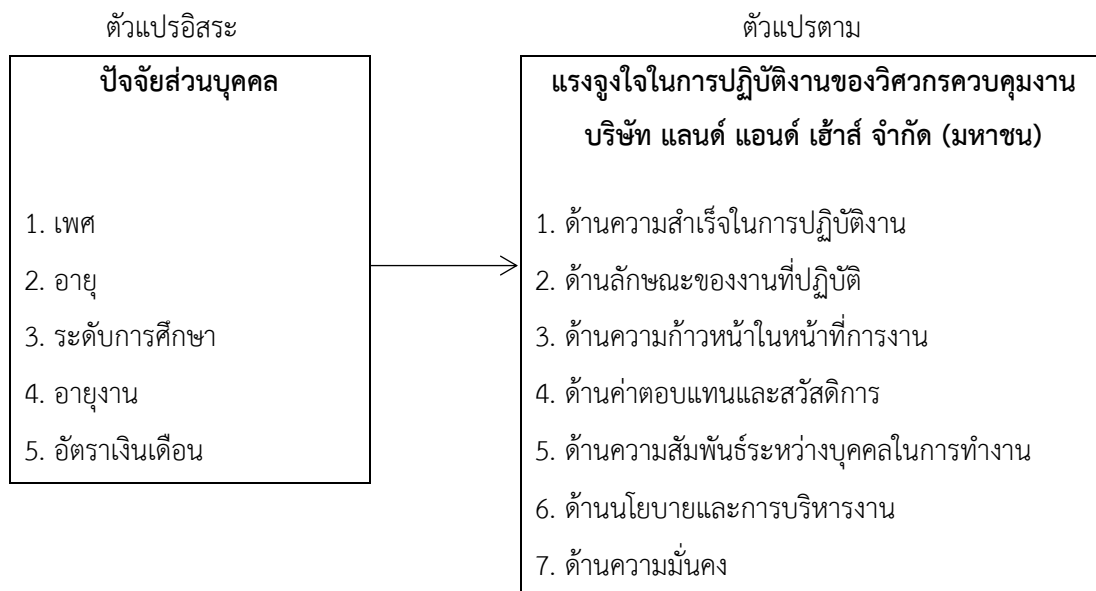
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจต่างๆ แก่ วิศวกรควบคุมงานในองค์กร
2. นำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of needs Theory)

Maslow (1970) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)

Herzberg. (1959) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย
 - 1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง
 - 1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต
 - 1.4 ลักษณะงานที่ท้าทาย (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน
 - 1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน
2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
 - 2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
 - 2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - 2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
 - 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน
 - 2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน
 - 2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจประเภทค้าอสังหาริมทรัพย์ โดยขายบ้านจัดสรรพร้อมที่เป็นส่วนใหญ่ โครงการที่ทำจะเป็นโครงการในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และโครงการตามจังหวัดใหญ่ๆ

วิสัยทัศน์ของบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) คือ เป็นบริษัทชั้นนำของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับผู้ซื้อบ้านและผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงส่งมอบโครงการและบ้านคุณภาพแก่ผู้บริโภค ทั้งการวิจัย การพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยี การก่อสร้าง การออกแบบ ตลอดจนการคัดเลือกวัสดุ และการบริการ เพื่อให้ได้ที่อยู่อาศัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างดีและลงตัว เพื่อให้ผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงให้ความสำคัญต่อสังคม คู่ค้า ผู้ถือหุ้น พนักงานภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550) ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกชั้นยศสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความต้องการมีชีวิต รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยบำรุงรักษา และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิจำแนกตามกลุ่ม แสดงให้เห็นว่า อายุต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกัน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับและด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน

อริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ส่วน

ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เพศ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง อายุ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น ๆ ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ สถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

พงษ์ศักดิ์ เกษวงค์รอด (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานตำแหน่งวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในโครงการหมู่บ้านจัดสรร จำนวน 67 คน (ที่มา: บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) 2564) โดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน คำนวณแล้วได้จำนวนตามตัวอย่างจากการคำนวณ 57 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความจริงที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า วิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 57 คน เป็น เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ด้านอายุ พบว่า วิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ 20 - 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 36 - 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30, 41 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และ 31-35 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.80 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า วิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ ด้านอายุงาน พบว่า วิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 0 - 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30, 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00, 11 - 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.50 ตามลำดับ ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า วิศวกรควบคุมงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80, 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.46, \bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.13, \bar{X} = 4.11, \bar{X} = 3.96, \bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.40$)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีวิศวกรควบคุมงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 57 คน เป็น เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ 20 - 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 36 - 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30, 41 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และ 31-35 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 0 - 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30, 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00, 11 - 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80, 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผล

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และสามารถวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550) ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานส่งเสริมให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ลักษณะของงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และสายงานท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเช่น สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงและโบนัสในแต่ละปีเป็นที่น่าพอใจ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม จริงใจและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเชื่อว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ได้ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบและทั่วถึง ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างดี นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ เกษวงค์รอด (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

7. ด้านความมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกเลิกจ้างหรือโอนย้ายหน้าที่โดยไม่เป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จในครั้งต่อไป

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรรับรู้ได้ถึงความสำคัญของหน้าที่งานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นพันธกิจสำคัญขององค์กรขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้และเหนือกว่าคู่แข่งอื่น เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องสนับสนุนให้มีฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ จนพนักงานสามารถนำไปสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเองและเพิ่มพูนขึ้นจนเป็นความชำนาญ ต่อจากนั้นจึงสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรในรุ่นต่อไปได้ เมื่อพนักงานเกิดศักยภาพทางองค์กรต้องมีการวางแผนจัดการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป้าหมายที่เชื่อถือได้ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ถ้าพนักงานยังมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเช่น สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงและโบนัสในแต่ละปี ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าไม่ได้รับตามที่ต้องการก็จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรสามารถสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานได้ โดยการฟังพนักงานของตนเอง จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม ซึ่งมันจะทำให้พนักงานแต่ละคนปรับปรุงตัว และนำไปสู่การปรับปรุงโดยรวม

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานเชื่อว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ผู้บริหารจึงต้องวางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม

ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การที่องค์กรมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เกิดจากที่คนทั่วไปรับรู้เรื่องราวต่างๆขององค์กรจากนโยบายการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จ ในคุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการขององค์กร บุคลิกภาพของผู้บริหาร อธยาศัยของพนักงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ รวมถึงการจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของโลก

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6, (3) คันเมื่อ มกราคม 11, 2564, จาก <http://acit.npru.ac.th/km/?p=447>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ เกษวงค์รอด. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาค. (2550). สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก. งานนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). รายงานการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่. แผนกสามัญวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- อาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harpers and Row.