

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด

WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE NEPHROCARE COMPANY
(THAILAND) LTD.

สุพจน์ ศรีพรหมน้อย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suphot Sripramnoi

E-mail: thekop.kp18@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1). พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40, 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80, 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70, ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80, 16 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิด

เป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40, พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50, พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

2). ผลของการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; พนักงานบริษัทเนฟโรแคร์(ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

This research aimed to identify and compare work motivation levels of the employees of the Nephrocare Company according to personal factors such as gender, age, education, years of work and job position. The sample consisted of 160 employees and the statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that 1). the total number of respondents of 160 persons, most of whom were 127 men, accounted for 79.40 percent, and 33 women, representing 20.60 percent, and 31 to 40 years old, 100 people. 62.50 percent, followed by 41-50 years, 47 people, 29.40 percent, 20-30 years, 9 people, representing 5.60 percent and 51 years old, 4 people or 2.50 percent, respectively. Most have a bachelor's degree of 135 people, accounting for 84.40 percent, followed by 15 people who are higher than bachelor's degree, accounting for 9.40 percent, 10 people lower than their bachelor's degree, or 6.30 percent respectively. -10 years of 54 people, representing 33.80 percent, 11-15 years, 46 people, representing 28.70 percent, less than 5 years, 38 people, representing 23.80 percent, 16 years or more, 22 people, or 13.80 percent. Respectively, most are Operational level employees 119 people, accounting for 74.40 percent, supervisory level staff, 36 people, or 22.50 percent, and 5 executive employees, or 3.10 percent.

2). The results of this study revealed that the level of work motivation among the personnel in the relation to the type of work was found at the highest level. This was followed by the aspects rated by the subjects with the highest level of motivation, including the aspects of interpersonal relations, working conditions, job security, achievement,

recognition and responsibility, respectively. Regarding the aspects rated by the subjects with a high level of work motivation, the aspects of work itself.

Keywords: Motivation; Employees of the Nephrocare Company

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจต่างๆ กำลังเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากปัจจัยภายใน และภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวด้วยความเร็วอย่างต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจ แต่องค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างทั้งทางด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้น ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นทุ่มเทความคิด การปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องพร้อมทั้งพัฒนาและคงไว้ในด้านที่พนักงานต้องการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและสนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตวิจัยด้านต่างๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟโพรแคร์(ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ขอบเขตด้านประชากร

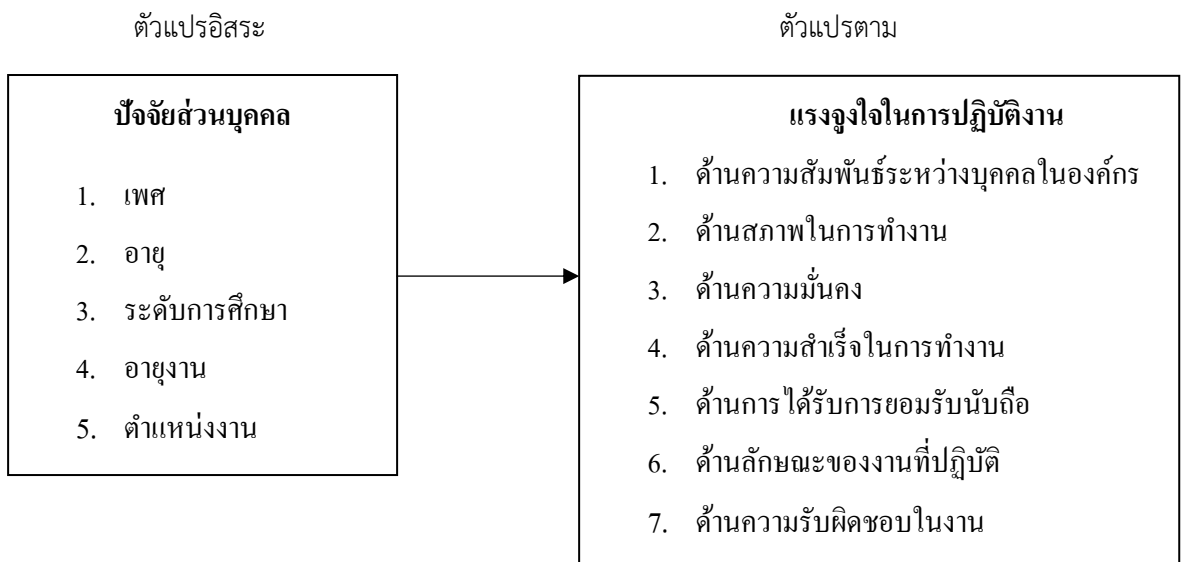
พนักงาน บริษัทเนฟโพรแคร์(ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

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

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และปัจจัยที่สอง คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่มนี้ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ นี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้ดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work It self) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหยาให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การที่มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือการได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา อันได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการปรับขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานด้วย

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สร้างความเป็นมิตร เรียนรู้งาน ซื่อสัตย์ และสร้างความไว้วางใจกับผู้บังคับบัญชา

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความ

เจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่า การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเช่นกัน

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.5 สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ในทางทฤษฎีเชื่อ องค์กรควรจัดให้มี ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หรือ การยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในเครือ บริษัทเพอร์ซิเนียส (ประเทศไทย) จำกัด โดยก่อตั้งเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2552 ตั้งอยู่เลขที่ 62 อาคารเดอะมิลเลนเนีย ห้อง 2401-2402,2406 ชั้น 24 ถนนหลังสวน แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 ยึดมั่นดำเนินธุรกิจในส่วนของการให้บริการเกี่ยวกับเครื่องไตเทียมเพื่อรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรัง โดยมี ค่านิยมร่วม (Core Value) คือ 1) COLLABORATIVE 2) PROACTIVE 3) RELIABLE 4) EXCELLENT โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน คือ การดูแลรักษาผู้ป่วย ที่หมายถึงลูกค้าเป็นสำคัญ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรม อย่างเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลิมศักดิ์ อินทรสร และนุชนรรัตน์ ธีระประภา (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยพบว่าความรับผิดชอบลักษณะของงานความสำเร็จของงานสถานะของอาชีพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานและสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความมั่นคงในงานและเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่างานวิทยุสื่อสารและกล่องวงจรปดงานอุบัติเหตุและอัคคีภัยและงานจราจรและที่จอดรถอยู่ในระดับมาก ส่วนงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธานีร์ นุกูลยิ่งอารี (2555) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลางส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อว่าด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านทัศนคติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสกสรร อรกุล (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย

พิจักษณ์ ไชยपालะ, ดร.อนุฉัตร ชำของ (2561) การศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านด้านพบว่าด้านปัจจัย จูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 56.20 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 11.42 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า 11.36 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 11.18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 11.16 ด้านความก้าวหน้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 11.00 ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 66.04 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 11.33 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11.16 ด้าน

นโยบายการบริหารงาน 11.09 ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล 11.04 ด้านความมั่นคงในงาน 10.78 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 10.64 ตามลำดับ

ณิชชา วิริกุลเจริญ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 50 คน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 36 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรายได้ประจำต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ด้านลักษณะงาน คือการมีโอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระดับปานกลางได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน

สุรลักษ์ ป้องแพง (2558) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และกลุ่มระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของ บริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด จากพนักงานทั้งหมด 264 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่า

ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างนี้ เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 160 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในการพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยมีทั้งแบบสอบถามที่เป็นกระดาษ และแบบสอบถามทาง Application line, e-mail ที่เป็น Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่ม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัทเนฟโพรแคร์(ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงาน บริษัทเนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ด้านอายุ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40, 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ด้านอายุงาน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80, 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70, ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80, 16 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40, พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50, พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด เมืองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.43, \bar{X} = 4.43, \bar{X} = 4.33, \bar{X} = 4.31, \bar{X} = 4.24, \bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เนฟโพรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1). พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40, 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80, 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70, ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80, 16 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ

74.40, พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50, พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟไฟรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลของการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเนฟไฟรแคร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อภิปรายผล

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น การมีกิจกรรมด้านความปลอดภัยภายในหน่วยงานที่ทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงศักดิ์ อินทรสร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. ด้านสภาพการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การที่มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ การที่มีมาตรการรองรับวิกฤตต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ทันเหตุการณ์ การที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุธานีธัญกุล อึ้งอารี (2555) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่

3. ด้านความมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตขององค์กร การมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุ หรือ ออกจากงานที่มีความเหมาะสม ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของท่าน การมีตำแหน่งหน้าที่ของงานที่ทำให้ฐานะทางครอบครัวดีขึ้น ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่มีต่อในองค์กรของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความสำเร็จในหน้าที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ การที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาในทุกๆ ครั้ง การที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่ การที่สามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้อย่างเสมอ การที่รู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง การที่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ และสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับความเห็นมาก คือ การเป็นที่เชื่อมั่นในด้านความรู้ความสามารถแก่ผู้บังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้อยู่เสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของพนักงาน การเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชักขณา ไชยपालะ, ดร.อนุฉัตร ช่างของ (2561) การศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง

6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของพนักงาน การที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การที่รู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติมีความเป็นระบบและทำหายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ปริมาณงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่พนักงานรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ ฉนิชชา วิริกุลเจริญ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด

7. ด้านความรับผิดชอบในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การที่มีโอกาสได้ให้ความร่วมมือในงานที่เร่งด่วนแม้จะนอกเวลางานอยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาที่มีความสอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายสร้างความรู้สึกกระตือรือร้นกับพนักงาน การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ การที่สามารถปฏิบัติงานที่สร้างคุณภาพที่ดี ให้กับลูกค้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุราลัย ป้องแพง (2558) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การสร้างทีมเวิร์ค เพื่อสามารถให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น สามารถเพิ่มความสนิทและเข้าช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันมากขึ้น รวมทั้งเป็นการละลายพฤติกรรมพนักงาน ทั้งพนักงานเก่าและพนักงานที่เข้ามาใหม่

ด้านสภาพในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการสร้างสถานที่ทำงานให้รู้สึกอบอุ่น ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อีกทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานและในการบริการลูกค้า

ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้มากขึ้น เพื่อพนักงานจะได้รับทราบสถานะความมั่นคงได้อย่างถูกต้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นระหว่างพนักงานต่อองค์กร

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อบรรลุงานสำคัญนั้นๆ แล้ว ควรนำมาเป็น Performance เพื่อ Promote ในลำดับขั้นงานขึ้นไป เพื่อเป็นสิ่งจูงใจกับพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มลักษณะงานที่สำคัญแก่พนักงานให้รับผิดชอบ และไม่ลืมที่จะตอบแทนกับผลงานที่สำเร็จลุล่วงกับพนักงานคนนั้น เพื่อเป็นแรงจูงใจทั้งกับตัวเองและพนักงานคนอื่นๆ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเพิ่มให้พนักงานเข้ามามีส่วนรวมในการประชุมวางแผนงานทั้งแผนงานระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะความคิดอย่างอิสระ เพื่อเพิ่มการกล้าแสดงออก และการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ให้โอกาสพนักงานเสนอแนวคิดถึงสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานไม่จำเจ เป็นการกระตุ้นให้เกิดสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เป็นการปล่อยให้พนักงานมีความเป็นอิสระ และให้พนักงานรับทราบอยู่เสมอว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่แยกระดับสายงานหรือตำแหน่งงาน เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านความรับผิดชอบในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ปรับเวลางานให้สอดคล้องกับภาระงานของพนักงานให้เหมาะสม และควรมีการจัดการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- พิจักษณ์ ไขยपालะ, ดร.อนุฉัตร ชำชอง. (2561). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ณิชา วิริกุลเจริญ. (2555). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร, นุชนรัตน์ศิริระประภา. (2555). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุรลีย์ ป้องแพง. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุธานิษฐ์กุล อังอารี. (2555). ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ