

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ¹

Factors that Effect Motivation for Operate of Employees in Thanee Development Company Limited.

ปัทมา พงษ์ภมร ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) หาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / พนักงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study of research on factors affecting employee motivation of Thanos Development Co., Ltd. aims to 1) study the level of employee motivation factor 2) study employee motivation 3) study the comparison between Personal factors and employee performance motivation; 4) find the relationship between motivation factors and employee performance motivation, and 5) find motivation factors influencing employee performance motivation. Thanos Development Co., Ltd. The research was quantitative. The samples were employees of Thanos Development Co., Ltd. by using a simple sampling, a questionnaire tool, analyzed by using descriptive analysis statistics such as percentage, mean, deviation Inferential analysis standards were Pearson's correlation coefficient and multiple regression analyzes. The results of the study revealed that the level of factors influencing operational motivation and the level of employee motivation in The overall picture was at a high level. Motivation factors were related to employee motivation and factors affecting motivation in Employee performance is a policy and managerial factor and a compensation factor.

Keywords: motivation factors, motivation for operation, employee's

บทนำ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นและทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉยชาทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมซึ่งการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์การมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากรทั้งสิ้นและนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (ชูศักดิ์ เจประโคน, 2541, น.119)

บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด เป็น บริษัท พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และเป็นตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์และวัสดุทางการแพทย์ อุปกรณ์ทันตกรรม วัสดุสิ้นเปลืองและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ กลุ่มนี้เติบโตจากสินค้าอุปโภคบริโภคขั้นพื้นฐานและการค้าขาย และมีการกระจายไปยังบริษัทมากกว่า 7 แห่งที่เกี่ยวข้องกับการค้าการผลิตและภาคบริการ เป็นตัวแทนจำหน่ายแต่เพียงผู้เดียวของแบรนด์ชั้นนำในสาขาวิทยาศาสตร์ทันตกรรมทางการแพทย์และร้านขายยา โดยบริษัทมีวิสัยทัศน์ในการจัดหาผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีที่ดีที่สุดด้วยใจบริการ โดยบริษัทมีเป้าหมายมุ่งมั่นที่จะนำเสนอความก้าวหน้า

ทางเทคโนโลยีซึ่งเป้าหมายหลักคือเพื่อให้ลูกค้าของบริษัทมีวิธีที่ปลอดภัยซับซ้อนและมีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อมอบแนวทางและผลการรักษาที่ดีให้กับผู้ป่วยและนำสถาบันสู่ระดับถัดไป ซึ่งการที่บริษัทจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยศักยภาพของพนักงานเป็นอย่างมากแต่จากปัญหาที่มักประสบพบเจอในทุกองค์กรคือปัญหาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัญหาการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง มีการลาออกของพนักงานบ่อยครั้งจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานทำให้องค์กรไม่สามารถหาพนักงานมาทดแทนได้ตามความต้องการ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้พนักงานของบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารบริษัท และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

4. ปัจจัยแรงจูงใจพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยแรงจูงใจพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา ด้านใดที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

3. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

5. เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด แตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

3. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตต้นประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ทั้งที่เป็นพนักงานอัตราจ้างประจำและพนักงานอัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 100 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด เป็นการวิจัยเพื่อวัดถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทั้งความสัมพันธ์และความมีอิทธิพล โดยใช้เกณฑ์ ในการจัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขอบเขตด้านเวลา

พนักงานที่ทำงานอยู่ในปี 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้องค์กรเกิดความตระหนักถึง ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. เพื่อป้องกันมิให้พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาไปใช้ในการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

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

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอย่างอื่นใดที่สอนให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแสงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร จะมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็น กิริยา หรืออาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงสีเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

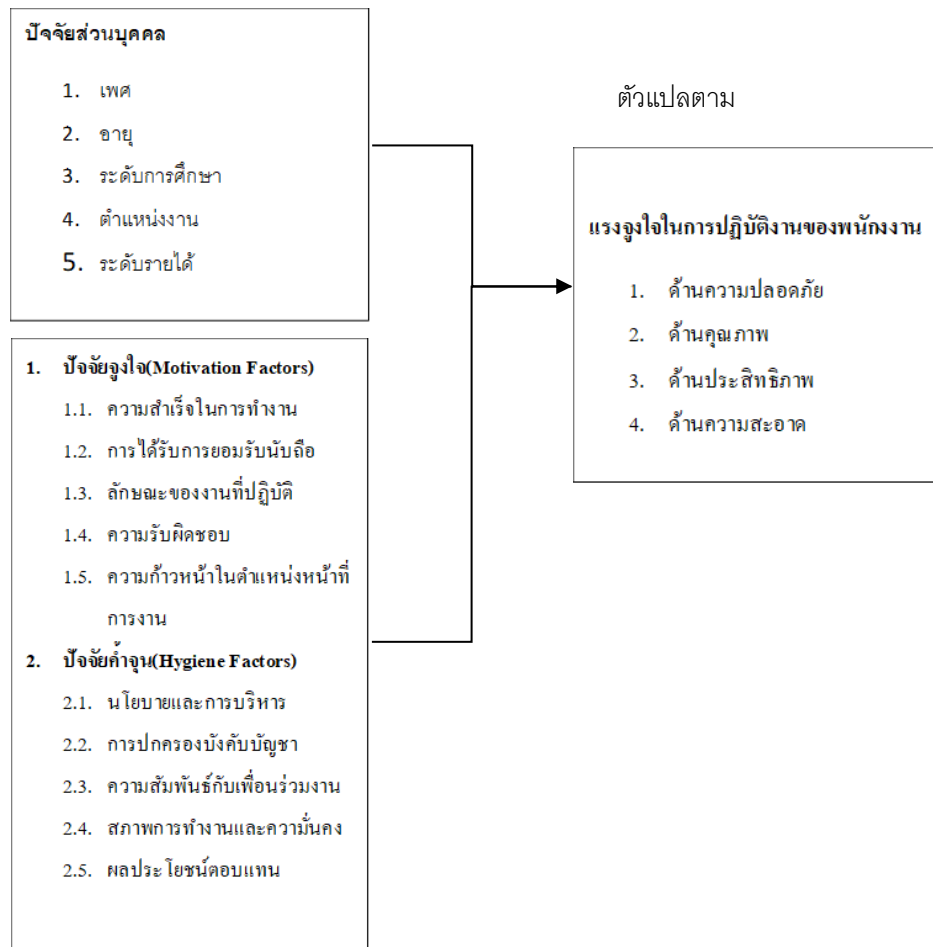
2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความ ยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร (2551) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิต (Productivity) หรือผลการดำเนินงานขององค์กร (Organization Performance) ที่บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ซึ่งมีจำนวน 100 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คำถามในส่วนนี้ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – administered Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบ สอบ ถามวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) **ผลการวิจัย**
4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ใช้การวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)
6. วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และมีระดับรายได้ 15,000 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน มีคะแนนอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่ง ด้านคุณภาพมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

การวิเคราะห์สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับรายได้ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด โดยรวม อยู่ที่ร้อยละ 55.3 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานที่ร้อยละ 43.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ร้อยละ 46.0 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ร้อยละ 43.7 ด้านความรับผิดชอบที่ร้อยละ 37.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ร้อยละ 28.1 ด้านนโยบายและการบริหารที่ร้อยละ 55.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ร้อยละ 25.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ร้อยละ 32.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงที่ร้อยละ 44.4 ด้านผลประโยชน์ตอบไม่มีความสัมพันธ์

3. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

การส่งผลของตัวแปรอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจ ต่อตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 20.6 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เป็นด้านที่ไม่ส่งผลจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้ โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทธเนศพัฒนาจำกัด ระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยจะสังเกตได้ว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยด้านเดียวที่มีผลอยู่ในระดับปานกลางซึ่งถือว่าน้อยที่สุดจากทั้ง 10 ด้าน เมื่อนำไปพิจารณาจากข้อคำถามที่ใช้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในด้านนี้โดยตรง ซึ่งมีทั้งหมด 3 คำถาม ได้แก่ 1. ความพอใจในอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนแต่ละปี 2. ความพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิก

คำรักษาพยาบาลและบริการต่างๆ และ 3. สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านเลือกทำงานในหน่วยงานนี้ โดยผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่ 1 และ 2 ได้แก่ ความพอใจในอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนแต่ละปี และความพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและบริการต่างๆ มีผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้อคำถามที่ 3. ได้แก่สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เลือกทำงานในหน่วยงานนี้ มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาอภิปรายได้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทนของบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด มากเท่าที่ควร แต่สวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่าการที่พนักงานมีระดับแรงจูงใจที่มากจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ที่ผลเป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะบริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจกับงาน ตลอดจนพนักงานโดยมากชื่นชอบลักษณะงานที่ทำเนื่องจากบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์การแพทย์ จึงต้องใช้พนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะ พนักงานจึงมีความถนัดในงานนั้นๆ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับรายได้ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่าการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน สิ่งที่ต้องใช้คือความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญหรือความถนัดเฉพาะบุคคล ตามแต่ที่ได้ศึกษามา ซึ่งความรู้ ความเชี่ยวชาญนี้ไม่เกี่ยวกับเพศ และพนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ของบริษัทเหมือนกันทุกคนไม่ได้แบ่งแยกตามเพศ จึงทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนาพัฒนานันท์ชัย(2552) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า พนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อย หรือมาก ต่างมีเป้าหมายเหมือนกันในการทำงานคือ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้า มั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชมลนันทน์(2559) ที่พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะต้องใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีที่ได้จากการศึกษามาแล้วนั้น ยังจำเป็นที่จะต้องใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้หน้างานในการปฏิบัติงานจริงด้วย ซึ่งทำ

ให้ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีทักษะในทางปฏิบัติมากกว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจไม่ส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย(2552) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า นโยบายในการบริหารงานของบริษัทตามหลักโดยทั่วไปจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ชัดเจน ทั้งหลักเกณฑ์ในการแบ่งช่วงเงินเดือนตามตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงาน อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานจึงอาจไม่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย(2552) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า รายได้ถือเป็นผลตอบแทนหลักที่พนักงานต้องการมากที่สุด รายได้จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงาน การที่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าพนักงานงานที่มีระดับรายได้ที่น้อย และยังไม่พอใจกับระดับรายได้ของตน จึงต้องการที่จะมีระดับรายได้ที่มากขึ้นจึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่มาก กับผู้ที่มีระดับรายได้ที่สูง จนรู้สึกพึงพอใจกับระดับรายได้ของตนแล้ว จึงทำให้ไม่เกินความต้องการในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยลง จึงกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาวรรณ เองฉ้วน, นารี วงศ์เลิศคุณากร(2559) ที่พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่ จำแนกตามระดับเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

ตัวแปรของปัจจัยแรงจูงใจที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น มีทั้งหมด 10 ด้านด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทน จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด โดยรวม อยู่ที่ย่อยละ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร เฮร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในบุคคลปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้า (advancement)

กลุ่มที่สองคือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจทำให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (salary)
2. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation)
4. สภาพการทำงาน (working condition)
5. การบังคับบัญชา (supervision)
6. สถานภาพ (status)
7. ความมั่นคงในงาน (job security)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5. เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรของปัจจัยแรงจูงใจทั้งหมด 10 ตัวแปร มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด จำนวน 2 ตัวแปรด้วยกัน คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ฟรายด์แลนเดอร์ และพิคเกิล (Fried Lander and Pickle, 1968, p. 195) โดย แลนเดอร์ และพิคเกิล ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์กรได้ ดังนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหารการจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ประโยชน์ พนักงานความ พอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนดการ จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขา ถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้ กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกว่าได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด สามารถนำไปเป็นแนวทางให้บริษัทนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการในเรื่องของการบริหาร บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บริษัทเข้าใจและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการให้ตอบสนองกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้สามารถดึง เอาศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัย แรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธเนศพัฒนา จำกัด นำมาหาแนวทางในการปรับปรุงนโยบายเพื่อใช้กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เช่น ในด้านนโยบายและการบริหาร อาจมีการจัดทำนโยบายหรือแนวทางสำหรับการให้ รางวัลเพื่อยกย่องชมเชยแก่พนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี มีคุณภาพ หรือสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น หรือเพิ่มนโยบายที่สร้างความท้าทายในการทำงาน กล่าวคือ ควรมีนโยบายในการ มอบหมายงานที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น แต่ควรเป็นงาน ที่ตรงตามแนวทางการความสามารถของพนักงานด้วยเช่นกัน เพราะงานที่ท้าทาย อาจทำให้พนักงานรู้สึกสนุกที่ จะทำ และได้ทำงานที่ขบขอยอมสร้างแรงขับเคลื่อนให้เกิดสมรรถนะในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บริษัท อาจเพิ่มความสำคัญในเรื่องของนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่าง ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับของพนักงาน เพื่อให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งควรมีนโยบายในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง ให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของผลงานที่เขาได้ รับผิดชอบร่วมกับบริษัท นโยบายในการบริหารอีกหนึ่งเรื่องที่มีความสำคัญมากเช่นกันคือการบริหารอย่างเท่า เทียม และเป็นธรรม ซึ่งผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกัน และมีภาวะของความเป็นผู้นำ รวมทั้งการให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนคนใน

ครอบครัว เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือและทำงานรวมกันได้ง่ายยิ่งขึ้น ส่วนในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานโดยการพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน อย่างเป็นธรรม และมากพอที่จะทำให้พนักงานทุ่มเทศักยภาพทั้งหมดที่มีเพื่อการปฏิบัติงานให้กับบริษัท

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาวិธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการศึกษาวิจัยแบบสำรวจ เช่นการวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยในประเด็นอื่นๆที่แตกต่างออกไป เช่น ความพึงพอใจ หรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจที่แตกต่างกัน

2. ควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆเช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานภาคธุรกิจอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน

3.ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ ผสมผสานเข้าไปในการทำการศึกษาวิจัยเรื่องนั้นๆด้วย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยอาจมีการเพิ่มการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์หรือแนวคิดส่วนบุคคลในเชิงพรรณนา เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีมุมมองที่กว้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชูศักดิ์ เจประโคน (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิมมิกา เรืองเนตร (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา พัฒนนานันท์ชัย (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภาวรรณ เอ่งฉ้วน, นารี วงศ์เลิศคุณากร (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่*. บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). *Components of Effectiveness in Small Organizations*,
Administrative Science Quarterly.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Syndermam, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley