



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*

MOTIVATION FOR WORKING TOWARDS A NEW ERA OF ORGANIZATION OF
AIR TRAFFIC ENGINEERING BUREAU EMPLOYEES OF AERONAUTICAL RADIO
OF THAILAND CO., LTD.

¹สุเทพ อินทร์ศิริ Suthep Insiri

²ณัฐวัชร จันทโรธรัตน์ Nattawut Chantarotorn

^{1,2}คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand

Corresponding Author E-mail: suthep.ins@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีกลุ่มการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 137 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, องค์การยุคใหม่



Abstract

This research aims to 1) study the level of motivation to work towards a modern organization of air traffic engineering staff and 2) study different personal factors that affect the motivation to work towards a modern organization of air traffic engineering staff of Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd. The research group consisted of 137 air traffic engineering staff of Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square, and Pearson correlation coefficient. The research results showed that 1) the overall level of motivation of air traffic engineering staff of Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd. was at a high level. The highest motivating factor was 1 aspect: work achievement, and 4 aspects were at a high level: recognition, nature of work, responsibility, and career advancement. The overall supportive factors were at a high level in 5 aspects: policy and administration, governance and command, interpersonal relations, work environment, salary and benefits, and 2) the results of hypothesis testing, motivation to work of employees in the Air Traffic Engineering Department, Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd., classified by personal factors, found that employees with different genders had no different motivation to work, therefore the hypothesis was rejected. Employees with different ages, education levels, positions, length of employment, and monthly income had different motivations to work, therefore the hypothesis was accepted.

Keywords: Motivation, Working, New Era of Organization

บทนำ

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 กรมไปรษณีย์โทรเลขได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ทำหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศและสื่อสารการบิน จนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดขึ้นทางทวีปเอเชีย ส่งผลให้อากาศยานพลเรือนไม่อาจทำการบินจึงต้องเลิกกิจการลง

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง การประกอบธุรกิจการบินระหว่างประเทศเริ่มฟื้นตัวขึ้น บริษัท Aeronautical Radio Inc. (ARINC) จากสหรัฐอเมริกา บริษัท International Aeradio Ltd. (IAL) จากอังกฤษ และสายการบินต่างๆ ที่ทำการบินมายังประเทศไทย ได้ร่วมกันขออนุมัติรัฐบาลไทยจัดตั้ง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หรือ บวท. (AERONAUTICAL RADIO OF SIAM LTD.) เมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2491 เพื่อดำเนินกิจการบริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : ICAO) ภายใต้สัญญาที่ได้รับจากรัฐบาลไทย

จนกระทั่งต่อมารัฐบาลไทยซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภารกิจ บวท. ตลอดมาว่าเกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติและการพัฒนากิจการบิน ประกอบกับมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน จึงได้รับโอนกิจการเข้ามาดำเนินงานในรูปแบบขององค์กรของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2506 และเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษ



เป็น AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND LTD. หรือ AEROTHAI ในเวลาต่อมายังได้อนุญาตให้สายการบินที่ทำการบินมายังประเทศไทยเป็นประจำร่วมเป็นผู้ถือหุ้นกับรัฐบาลด้วย บวท. จึงได้มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ถึงแม้จะดำเนินการในรูปบริษัทจำกัด แต่เนื่องจากมีข้อผูกพันในฐานะที่ปฏิบัติงานในนามรัฐบาล ซึ่งเป็นภาคีสมาชิกของ ICAO และตามข้อตกลงที่มีไว้กับรัฐบาล บวท. จึงดำเนินการแบบไม่ค้ากำไรในการให้บริการภาคความปลอดภัย ได้แก่ บริการควบคุมจราจรทางอากาศและสื่อสารการบิน ในอาณาเขตประเทศไทย โดยมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ นอกจากนั้นยังมีบริการภาคธุรกิจ คือ บริการเกี่ยวเนื่องกับกิจการการบินทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นองค์กรที่มีความสำคัญในระดับชาติและระดับโลก เนื่องจากภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลนั้นมีความสำคัญต่อกิจการการบิน อีกทั้งประเทศไทยตั้งอยู่ในเส้นทางที่เชื่อมต่อการเดินทางจากซีกโลกตะวันออกไปยังซีกโลกตะวันตก ซึ่งการบริการการเดินทางอากาศนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดและเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ในการซ่อมบำรุง ระบบ/อุปกรณ์ ที่ใช้ในการให้บริการการเดินทางอากาศและการควบคุมจราจรทางอากาศ ทั้งนี้ ถ้าพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศขาดความรู้ ความสามารถ และไม่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้กิจการการบิน เกิดความไม่ปลอดภัย ในการเดินทางทางอากาศและการขนส่งสินค้าทางอากาศ ในระดับประเทศและระดับโลก และจะทำให้ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของประเทศไทย อีกด้วย (บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2559)

ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ประกอบด้วย 4 กองหลัก ดังนี้ 1) กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการเดินทางอากาศ (Air Traffic Communication Systems Engineering Department) 2) กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน (Air Traffic Surveillance System Engineering Department) 3) กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินทางอากาศ (Air Traffic Navigation Systems Engineering Department) 4) กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (Air Traffic Data Systems Engineering Department DE.SE)

ในปัจจุบันฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เกิดข้อขัดข้องของระบบและอุปกรณ์เพิ่มสูงขึ้นเป็นอันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อขัดข้องที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้จากการศึกษาข้อมูลตามบันทึกรายงานการประชุมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ และการสรุปข้อขัดข้องของระบบประจำเดือน สามารถสรุปข้อมูลสาเหตุของข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นดังนี้ 1) เกิดจากขั้นตอนการบริหารจัดการ 2) เกิดจากการขาดทักษะในการซ่อมบำรุง 3) เกิดจากความผิดพลาดบกพร่องจากคนและอุปกรณ์ 4) เกิดจากการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในส่วนของการดำเนินการตามนโยบายในการซ่อมบำรุงของฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตระหนักถึงสาเหตุสำคัญในการสรุปข้อขัดข้องประจำเดือนดังกล่าว เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาจากกองฝึกอบรมและกองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัญหาที่ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ไม่สามารถดำเนินการได้โดยเร่งด่วนจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 200 คน (ตามอ้างอิงกองทรัพยากรบุคคล) 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างใน อีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็นการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การแจกจ่ายแบบสอบถามและการรวมโดยการใช้ Google Sheet ทำเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปในกลุ่มของ Application LINE และ Email ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวัดแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 แรงจูงใจของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีข้อคำถามแบ่งออก เป็นรายด้าน 2 ด้าน ดังนี้ (1)ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2)ด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ (Rating Scales) ตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคอร์ท โดยกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ เพื่อให้เหมาะสมและสะดวกในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์คำนวณ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ระดับมีค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ร่วมพิจารณาให้ความเห็นชอบตามความรู้เฉพาะด้าน 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่า IOC ได้ = 0.947 4) ทำการ



ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยทำการปรับปรุงในข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำค่าคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1974, อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.909

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามเป็น Google Sheet เพื่อส่งแบบสอบถามไปในกลุ่ม Social โดยผ่าน Application LINE, Instagram, Twitter, Telegram, Facebook และ Email ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ โดยสามารถเก็บข้อมูลที่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่างได้ 137 คน จึงนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2) เมื่อได้รับคำตอบกลับมาครบตามปริมาณที่ต้องการจึงทำการปิดรับแบบสอบถามทาง Google sheet 3) ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถาม Google Sheet ไปแปลงค่าจากตัวอักษรเป็นตัวเลขเพื่อนำข้อมูลไปประมวลผลในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และโปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์กรยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์กรยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็น ในระดับมากที่สุดอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่น พากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผลสำเร็จของงานเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ และงานที่ท่านทำอยู่ทำให้เป็นคนสำคัญในทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ



3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกรถึงความยากลำบาก งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านและปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม และการบริหารงานในองค์กรมีระบบแบบแผนชัดเจน ตามลำดับ

2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยหลักเหตุผลและยุติธรรม และ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและบุคลากรในองค์กรด้วยความเสมอภาค ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน มีความ



คิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและชุดฟอร์มต่างๆในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตั้งงบประมาณเพื่อให้ใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ หน่วยงานของท่านมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการให้สวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สรุปผลตามการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.107 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

2.2 ด้านอายุ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องนำไปหาค่าเฉลี่ย ด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า คู่ของพนักงานที่มีอายุ 18-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และ คู่ของพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับแรงแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ อีกทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของสุริดา เข้มทอง (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ปัจจัย คือ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งตามปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก 3 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากโดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษ วงศ์รอด) (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนทุกด้านอยู่ในระดับมาก



องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากงานวิจัยครั้งนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อันเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการ กำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่	
<p style="text-align: center;">1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 	<p style="text-align: center;">2. ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหาร 2. การปกครองและบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ภาพที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่องค์การยุคใหม่ ปัจจัยที่กระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวัง จากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับการยกย่องจากจากองค์กร จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ทำทนายไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบตามอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมีการเปลี่ยนสายงาน ไปตามความเหมาะสม



2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบไปด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ 2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกแผนกสามารถร่วมงานกันดีเป็นย่างดี การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารให้เป็นต้นแบบที่ดีเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ดีและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การพัฒนา ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยการเพิ่มโอกาสในการศึกษาความรู้เพิ่มเติมให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานในระดับปฏิบัติงานไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ที่มีการทำงานในลักษณะเดียวกับหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ มาพัฒนางานให้นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 หน่วยงานควรทบทวนและพิจารณาให้รางวัล เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงานตามที่เคยปฏิบัติมาก่อน เช่น การให้เงินรางวัลพนักงานที่ไม่ลาป่วยในทุกๆ 5 ปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกันภายในบริษัทฯ



เอกสารอ้างอิง

- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธิดา เข้มทอง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cronbach L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.