



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยุคใหม่ของพนักงาน บริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด *

MOTIVATION FOR EMPLOYEES IN THE MODERN ERA ISOCAL TECHNOLOGY COMPANY LIMITED

¹ลาวัลย์ ทานาแซง Lawan Tanasang ²รุ่งรติศ คงยังยืน Rungradit Kongyoungyune

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

Corresponding Author E-mail: jaae.lawan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 95 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานยุคใหม่, พนักงาน

Abstract

This research aims to 1) study the level of motivation in the work of employees of IsoCal Technology Co., Ltd. and 2) compare the motivation in the work of employees of IsoCal Technology Co., Ltd. classified by personal factors. This research is a quantitative research. The research instrument is a questionnaire. The sample group is 95 people. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square, and Pearson's correlation coefficient. The research results showed that 1) the overall level of motivation in the work of employees of the Air Traffic Engineering Department, Aeronautical



Radio of Thailand Co., Ltd. was at a high level. The highest motivating factor was work achievement. The motivating factors were at a high level in 4 aspects: 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. 2) The results of the hypothesis testing on the motivation of employees of the Air Traffic Engineering Department, Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd. classified by personal factors shown that employees of different genders were not different in their motivation. Therefore, the hypothesis was rejected. And employees with different ages, education levels, positions, length of employment, and monthly income had different motivations to work, so the hypothesis was accepted.

Keywords: Motivation, Modern Work, Employees

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารอย่างมากทำให้ได้การรับข้อมูลวิทยาการและข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็วทั่วทุกมุมโลก เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษา เศรษฐกิจ กฎหมาย การเมือง การปกครอง และรวมถึงวัฒนธรรมของสังคม ล้วนพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย ที่เราเรียกว่า ยุคการติดต่อสื่อสารอย่างไร้พรมแดน หรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) โดยการเกิดขึ้นของโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบในทุกมิติ อาทิ ผลกระทบด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม หรือแม้แต่ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ การใช้เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์เพื่อการสื่อสารมีบทบาทมากขึ้น เกิดการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางทั่วโลก และรวดเร็วกว่าที่เคยเป็นมา เนื่องจากคุณลักษณะของการสื่อสารรูปแบบใหม่สามารถ สร้างเครือข่ายได้กว้างขวาง และรวดเร็วผ่านระบบการคมนาคมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทการบริหารจัดการองค์การ รวมถึงกระบวนการทำงานโดยการปรับแนวความคิด และเสริมกระบวนการจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารงานบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่และเสริมทรัพยากรสมัยใหม่ ปรับแนวคิดกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ (HREX.asia., 2562)

บริษัท ไอโซแคล เทคโนโลยี จำกัด ตั้งอยู่ที่ 170/405 หมู่ 3 ถนนเสรีไทย แขวง คันนายนาว เขตคันนายนาว กรุงเทพฯ 10230 ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 9 กันยายน พุทธศักราช 2542 (9/9/1999) โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บริการตรวจสอบวัดมาตรฐานเครื่องจักร โดยสอบเทียบในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และบริการตามระบบมาตรฐาน ISO 9000, ISO/TS16949 หรือ IATF 16949, ISO14000, GMP, HACCP แต่ทว่า การปฏิบัติงานนั้นย่อมต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมาย (บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด, (2560) นับตั้งแต่การปฏิบัติงานของพนักงานในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ทำให้ต้องมีบุคลากรรับผิดชอบในภาระหน้าที่และความกดดันของงานที่แตกต่างกันออกไปตามสายงานรวมถึงความแตกต่างในความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานบางคนเอาใจใส่ทำงานในหน้าที่และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานส่วนใหญ่ ก็มีความเหนื่อยล้า มีความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมี



ประสิทธิภาพ จึงเป็นทั้งศิลป์และศาสตร์อย่างหนึ่งที่สามารถประยุกต์ทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงานได้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานนี้ นอกจาก จะได้รับผลสำเร็จของงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำมาเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยุคใหม่ของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด จำนวน 120 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 92 คน ได้จากจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อึ้งฉวี ฤทธิ เอกะกุล, 2543) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยขนาดตัวอย่างเท่ากับ 92 ตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) จึงต้องแปลงแนวคิดของ Herzberg, F. Mausner, B. & Synderman (1959) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 1. ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ซึ่งแบ่ง



ออกเป็น ด้านปัจจัยจำแนก 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงครววิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

3.3 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยทำการปรับปรุงในข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำค่าคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1974, อ้างใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540) โดยมีค่า Alpha รวมเท่ากับ 0.972

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และโปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) นำข้อมูลตามแบบสอบถามมาทำการนำเสนอในรูปแบบร้อยละเพื่อแสดงลักษณะของข้อมูลที่ได้รับมาจากกลุ่มตัวอย่าง 2) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด พบผลการวิจัยดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มาใช้อย่างเต็มที่ผลสำเร็จของงานเกิดจากการมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา และผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงาน



สำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้เป็นคนสำคัญในทัศนะของบุคลากรในองค์กรและ ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นในระดับมากอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก ตามลำดับ

4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของพนักงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถ พิเศษเฉพาะด้าน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ตามลำดับ

5. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานของพนักงานบริษัทไอโซแคล เทคโนโลยี จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือ โยกย้าย ตำแหน่งที่เหมาะสม และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ตามลำดับ

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม การบริหารงานในองค์กรมีระบบแบบแผนชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชาของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหาร ให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจและมีความเป็นกันเองผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยหลักเหตุผลและยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและบุคลากรใน องค์กรด้วยความเสมอภาค ตามลำดับ

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่



ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง ตามลำดับ

4. ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและชุดฟอร์มต่างๆในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ตั้งงบประมาณเพื่อให้ใช้ในการดูแลสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานของท่านมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ

5. ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การเบิกจ่าย สวัสดิการต่างๆในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกและรวดเร็วและมีการให้สวัสดิการในการเบิก ค่ารักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.109 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ด้านอายุ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.437 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.236 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ด้านอายุงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.045 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องนำไปหาค่าเฉลี่ย ด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า อายุงานของพนักงานในรายคู่ พนักงานที่มีอายุงาน



1-5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานเกิน 20 ปี และ คู่ของ พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานเกิน 20 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด

สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องนำไปหาค่าเฉลี่ย ด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานในรายคู่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน30,001-40,000 บาทและ คู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน20,001-30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีผลต่อความผูกพัน ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด

สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด พบ ผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัดโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมท ดวงเลขา (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือพนักงานมีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากธนาคาร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ การได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ปัจจัยค่านโยบายและการ บริหารอยู่ในระดับมาก



สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ อีกทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของสุธิดา เข้มทอง (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ปัจจัย คือ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งตามปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก 3 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากโดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับการวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนทุกด้านอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากงานวิจัยครั้งนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยุคใหม่ของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด อันเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สรุปเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยุคใหม่ของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) 5 ด้าน 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวัง จากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กร



ได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับการยกย่องจากองค์กร จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ท้าทายไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบตามอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมีการเปลี่ยนสายงานไปตามความเหมาะสม

2. ปัจจัยห้าด้าน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยห้าด้าน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ 2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกแผนกสามารถร่วมงานกันได้อย่างดีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน

สรุปดังภาพที่ 1

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยุคใหม่ของพนักงาน บริษัทไอโซแคลเทคโนโลยี จำกัด	
1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4 ด้านความรับผิดชอบ 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2. ปัจจัยห้าด้าน 5 ด้าน 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร 2.2 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของพนักงาน เนื่องจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะเป็นแรงผลักดันให้สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับนับถือแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรปรับลักษณะของงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถแต่ละบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรจัดให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

1.2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน หน่วยงานควรมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรด้วยความเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรจัดให้มีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกันภายในบริษัทฯ หรือในกลุ่มบริษัทเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบัน ราชภัฏอุบลราชธานี.
- บริษัท ไอโซ แคล เทคโนโลยี จำกัด. (2560). **ข้อมูลพื้นฐาน**. แหล่งที่มา <https://www.isocaltechnology.com/contact.html> สืบค้นเมื่อ 18 ม.ค. 2565.
- ปราโมทย์ ดวงเลขา. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สุธิดา เข้มทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของ
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- Cronbach L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York: Harper and
Row.
- Herzberg, F., Mausnor B. & Syderman B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John
Wiley & Sons.
- HREX.asia. (2562). แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ. แหล่งที่มา
<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/> สืบค้นเมื่อ 28
ม.ค. 2565.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.