

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors That Influence Work Motivation of Practitioner-Level
Private Sector Employees in Bangkok

ภัทรพงศ์ อุบลหล้า
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและทดสอบค่าเอฟ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลต่อต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.73$) ผลการเปรียบเทียบการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกันและมีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the personal characteristics of practitioner-level private sector employees in Bangkok. 2) To study the factors that has an influence on the work motivation of those practitioner-level private sector employees. 3) To

compare between factors that influence work motivation based on personal characteristics. The sample used for this research consisted of 400 practitioner-level private sector employees in Bangkok. Data was collected using questionnaires with a 5 point rating scale. The statistical tools used to analyze the data included the frequency distribution, Percentage, average mean, the standard deviation, t-test, and the one way analysis of variance (ANOVA) f-test at the 0.05 level of significance.

The results showed that for the selected sample the factors did have an overall high influence on the work motivation of practitioner-level private sector employees in Bangkok ($\bar{X} = 3.98$) ranking in descending order from the factor with the highest average as follow working conditions ($\bar{X} = 4.39$) achievement at work ($\bar{X} = 4.07$) and job security ($\bar{X} = 3.73$) The comparison between factors that influence work motivation based on personal characteristics revealed different gender, education level, age, work experience did not lead to different levels of influence on work motivation at the 0.05 level of significance.

Key Words: Factors, Motivation, Practitioner-Level Private Sector Employee

ภูมิหลัง

ปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ธุรกิจแต่ละประเภทจึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาในการประกอบธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปจะถือว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่ควรจะให้มีความสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงควรเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานในการต่อยอดใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรอย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องหาเทคนิค และ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรแต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้วยังเป็นภาระผูกพันที่หน่วยงานต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไปฉะนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินงานที่ดี

บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งที่จะทำให้

บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในองค์กรจนนำไปสู่ความทุ่มเทและความเต็มใจในการปฏิบัติงานนั้น คือ ภายในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน และรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร จึงทำให้องค์กรต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของตนมีความรักและจริงจังต่อองค์กร เสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จนี้ด้วย ดังนั้น การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจต่อไป

บริษัทเอกชน มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้คนอยากเข้ามาทำงานในบริษัทเอกชนเป็นจำนวนมาก เพราะคิดว่าจะสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานให้กับตัวเองได้ จึงทำให้บริษัทมีการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยที่บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เพราะในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานครกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จึงเลือกใช้สูตรของเครซีเมอร์แกน (K.V.Krejcie&D.W.Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 400 คน

สรุปผล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.2

1.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 อายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

1.3 สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

1.4 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.0 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.50 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

1.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท รองลงมา รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.8 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.2 รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.5 และรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.6 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.30) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.47)

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ดี ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา

คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการทำงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลาทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.55)

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.48) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.55)

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.65)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ งานที่ท่านทำเป็นภารกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.55)

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.51)

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ท่านเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.50)

2.7 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอนั้นต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจมากในวิธีการที่หัวหน้างานปฏิบัติต่อตัวท่าน เช่น การสั่งงาน มอบหมายงานโดยมีข้อเสนอแนะหรือการให้ความเป็นกันเอง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.53)

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56)

2.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกพอใจในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74)

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.68)

3. การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน 4) ด้านลักษณะความรับผิดชอบงาน 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความมั่นคงในงาน ด้านภาพรวม ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ ทัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานดังนี้ คือ ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ดี การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้อย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2.2 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานดังนี้ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

2.3 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

2.4 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory

of Motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่า ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียงเป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ

2.5 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ

2.6 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) ได้ให้ความหมายว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกจึงทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

2.7 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 8) ได้กล่าวถึง วิธีการปกครองบังคับบัญชาไว้ดังนี้คือ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงาน คือ การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย และลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้นคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy) (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับ

เรื่องนี้ว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา และเป็นความต้องการที่แอลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญมาก

2.9 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกพอใจในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย

2.10 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, หน้า 380-384) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานดังนี้ คือ ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ดี การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขา มากแต่ละคนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีค่าสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลาทำงาน ดังนั้นบริษัทเอกชนควรตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว โดยการแบ่งงานในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับงาน หรือการจัดสรรเวลาการทำงานให้แก่ละภารกิจโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติเพื่อประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น หรือหากมีการปฏิบัติงานในภารกิจที่ล่วงเวลางานปกติบ่อยครั้ง ควรมีการตั้งประมาณเพื่อสนับสนุนภารกิจดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จล่วงได้ด้วยดี

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาบริษัทเอกชนควรทำการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนา ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ โดยเฉพาะการเติบโตตามสายงานที่ควรจะเป็นตามความรู้ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติมี

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ดังนั้นบริษัทเอกชนควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการยกย่อง

ชมเชย เมื่อลูกน้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นขณะเดียวกันก็ต้องให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คำปรึกษาแนะนำ และชี้แนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การที่ยกย่อง ชื่นชม ความรู้ความสามารถของคนในองค์กรเดียวกัน นั้นย่อมเป็นสิ่งที่พึงกระทำ เพราะนอกจากจะเป็นความภูมิใจของบุคคลที่ได้รับการยกย่องเองแล้ว จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีจากการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมเพื่อทักษะความรู้ให้แก่บุคลากรในแต่ละด้านโดยการเน้นให้มีการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความรู้และความมั่นใจในการทำงานเพื่อให้การทำงานของบุคลากรในแต่ละด้านเป็นไปอย่างอิสระภายใต้กรอบการทำงานที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันควรผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละงานที่ทำอยู่นั้นได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีความหลากหลาย

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ ดังนั้นบริษัทเอกชน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร สามารถพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มความท้าทายในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการมอบหมาย ควรพิจารณางานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาจากการทำงาน และความขัดแย้งจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับประโยชน์จากการทำงานที่ถูกต้องและรวดเร็วได้เพิ่มขึ้น

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายในการบริหารงานของบริษัทเอกชนมักมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้ท่านเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการชี้แจง หรือแถลงนโยบาย หรือเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร ให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในนโยบาย โครงการเดิมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชนพื้นที่ควรได้รับการสานงานต่อ เพื่อลดความสับสนจากการปฏิบัติในลักษณะที่งานเดิม ปฏิบัติเหมือนเดิมแต่เปลี่ยนชื่อเรียก เป็นต้น

1.7 ด้านการบังคับบัญชา ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจมากในวิธีการที่หัวหน้างานปฏิบัติต่อตัวท่าน เช่น การสั่งงาน มอบหมายงานโดยมีข้อเสนอแนะหรือการให้ความเป็นกันเอง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้างานควรตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงกระทำ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนตำบลควรสนับสนุนและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับหัวหน้าให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยการจัดทำกิจกรรมหรือการประชุมหารือกันนอกรอบ พูดคุยเรื่องต่างๆ เพื่อเป็นการป้องกันการมีช่องว่างระหว่างสายการบังคับบัญชา อันจะเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

1.9 ด้านสภาพการทำงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาบริษัทเอกชนควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในองค์กรแบบประชาธิปไตยนั้น จะเต็มไปด้วยบรรยากาศของการยอมรับฟังเหตุผลของกันและกันของบุคลากรในองค์กร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถมากกว่าระบบเส้นสาย การใช้เวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ฯลฯ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องนี้ทุกคน ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันเพราะจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

1.10 ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน รวมทั้งข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเช่นเดียวกัน คือ รายได้ที่รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร โดยจะต้องพิจารณาปรับปรุงเรื่องงบประมาณผลตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของบุคลากรในบริษัทเอกชน ทั้งเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนควรทำอย่างยุติธรรม และควรมีการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาพัฒนางานหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน ในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์หรือให้พนักงานในบริษัทเอกชนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และนำผลการศึกษามาปรับปรุงในการพัฒนาการทำงานต่อไป

2.3 นำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ศึกษากครั้งนี้ เปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อมาปรับปรุงในองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปแบบการบริหารงานบริษัทเอกชนต่อไป