

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)
ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors that Affect Work Motivation of Employees of the Viriyah Insurance
Public Company Limited in the Bangkok Metropolitan Region

ชาติชาย โทณะพันธ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่หน่วยงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและทดสอบค่าเอฟ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย ($\bar{X} = 3.44$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.44$) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.39$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.11$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็น

เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the personal characteristics and factors that affect work motivation of Factors that affect Work Motivation of employees of the Viriyah Insurance Public Company Limited in the Bangkok Metropolitan Area. 2) To study the factors and component of their work motivation. 3) To study Inter-organizational factors that relates to the work motivation of agency-officer level employees. The sample used for this research was 400 Officer level employees of the Viriyah Insurance Public Company Limited. Data was collected using questionnaires with a 5 point rating scale. The statistical tools used to analyze the data were the frequency distribution, percentage, average mean, standard deviation, the independent t-test, and the one-way analysis of variance (ANOVA) f-test. Whenever a statistically significance was found, a Multiple Comparison Test was conducted at the 0.05 level of significance.

The results revealed that overall the sample selection did affect the level of work motivation at a high level ($\bar{X} = 3.66$). When considering each factor separately, it was found that factors that have a high level of influence were “Relationship with Coworkers” ($\bar{X} = 3.94$), “Relationship with Managers” ($\bar{X} = 3.68$), “Job Security” ($\bar{X} = 3.63$), “Working Environment” ($\bar{X} = 3.60$), and “Compensation and Benefits” ($\bar{X} = 3.53$) ; factors that had an average level of influence were “Relationship with Department Chiefs” ($\bar{X} = 3.44$), “Policy and Management” ($\bar{X} = 3.44$), “Job Description” ($\bar{X} = 3.39$), and “Career Advancement” ($\bar{X} = 3.11$). The comparison between factors that affect work motivation categorized based on personal characteristics revealed that respondents with different personal characteristics did have different opinions on work motivation of employees of Viriyah Insurance Public Company Limited , at the 0.05 level of significance.

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญหลายประการในการบริหารงาน ได้แก่ งบประมาณ การวางแผน การจัดองค์กร และการบริหารงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหนืออื่นใดต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรมักประสบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเกี่ยวกับคนเป็นส่วนใหญ่ เพราะถ้าในองค์กรได้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ ก็เป็นการยากต่อการบริหารงานให้บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กรในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรได้นานก็ย่อมเป็นปัญหากับองค์กรนั้นเช่นกันจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายของมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งงานที่ปฏิบัติในองค์กรนั้นต้องเป็นงานที่มีคุณภาพการบริการ มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันมีการค้นพบว่า มนุษย์เป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจและสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เกิดขึ้นต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และมีค่ายิ่งในการผลักดันให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว กำลังคนหรือพนักงานมีประสิทธิภาพเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ให้ดีหรือสูงอยู่เสมอ (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545)

ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์กรมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรของเอกชนโดยมากจะมุ่งเป้าหมายในการบริหารจัดการบริการด้านสาธารณะ (Public Service) มีลักษณะเป็นการให้บริการต่างๆ โดยให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการโดยส่วนรวมนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้ จะต้องสร้างระบบภายในของ องค์กรให้ดีเสียก่อน การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น มี ความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยสำคัญเป็น เครื่องมือพื้นฐานของการดำเนินการ ทรัพยากร ดังกล่าวประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการบริหารจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันว่า 4 ms ซึ่ง ทรัพยากรคนนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะคน เป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆที่กำหนด ขึ้นในองค์กรดำเนินไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการบริหารจัดการคนเข้าทำงานทุกองค์กรต้องการ ทรัพยากรคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง เมื่อได้คนเข้าทำงานแล้ว สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงต่อไปคือ การรักษาคนให้มี ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งคนเราจะมี ประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้นก็คือ ต้องมีความ อยากรที่จะทำสิ่งนั้น หรือตั้งใจกับสิ่งที่ทำ นั่นก็คือ เรื่องจิตใจ หรือขวัญ

และกำลังใจ นั่นเอง และเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญและกำลังใจก็เหมือนสุขภาพมนุษย์ที่ต้องการเอาใจใส่ดูแลและรักษาให้มีระดับแรงจูงใจในการทำงานให้สูงเสมอ แรงจูงใจในการทำงานที่ดีมีผลสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำต่อคำสั่งด้วย ความกระตือรือร้นและเต็มใจ และส่งผลต่อ ความสำเร็จของงาน หรือภารกิจของหน่วย เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือภารกิจองค์กร สามารถบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าหากหน่วยไม่สามารถ ที่จะหาวิธีการบำรุง รักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ ก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใด และในทางตรงกัน ข้าม ถ้าสามารถเก็บรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ แต่บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ก็คงจะไม่เกิดประโยชน์ อันใดเช่นกัน โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ ทำ อย่างไรให้หน่วยงานจึงจะสามารถบำรุงและเก็บ รักษาบุคลากรไว้ได้ โดยที่บุคลากรเหล่านั้นตั้งใจ และเต็มใจในการทำงานจนบรรลุภารกิจของ องค์กรและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ขวัญและ กำลังใจมีอิทธิพลต่อบุคลากรเป็นอย่างมากในการทำงานโดยเฉพาะข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการ พัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ดีย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อน สมรรถภาพ เพราะในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่บริษัท วิริยะ ประกันภัย จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย หากบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน และการลาออกจากงานมากขึ้น เหตุผลการขาดแรงจูงใจในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่พนักงานในองค์กรต่างๆ ของไทยกำลังประสบอยู่เป็นจำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไข และ ปรับปรุง รวมถึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ ความต้องการเจ้าหน้าที่บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็องค์กรประกอบที่สำคัญยิ่งในการทำให้หน่วยมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจที่หน่วยได้รับ มอบหมายให้สำเร็จด้วยดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาครอบคลุมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่หน่วยงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 5,760 คน (ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2560: ฝ่ายบริหารงานบุคลากร)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่หน่วยงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการใช้สูตรการคำนวณ ของยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Sampling) จำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาแนวคิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีกรอบระยะเวลาในการวิจัยใช้ระยะเวลา 3 เดือน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท วิริยะ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะ ประกันภัย จำกัด (มหาชน)

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ด้านความมั่นคงในงาน
7. ด้านความก้าวหน้าในงาน
8. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
9. ด้านนโยบายและการบริหาร

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการทำงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|------------|
| 5 | หมายความว่า | มากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มาก |
| 3 | หมายความว่า | ปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | น้อย |
| 1 | หมายความว่า | น้อยที่สุด |

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 37) ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|-------|---------|---------------------|
| ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจมาก |
| ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 | คะแนน | หมายถึง | มีแรงจูงใจปานกลาง |

ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ศึกษาผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการทำงาน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item – Objective Congruence Index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.90

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลอง (Tryout) เพื่อให้ได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.864 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 400 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สรุปผล

ข้อมูลส่วนบุคคล

จากผลของการวิเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-35,000 บาท อายุงาน 6-10 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย ($\bar{X} = 3.44$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.44$) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.39$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.11$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่่านปฏิบัติอยู่ทำ

ทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.56$) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ หรือจำเจ ($\bar{X} = 3.36$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.35$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.31$) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.22$) เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.07$) ท่านได้รับคำปรึกษาและแนะนำในเรื่องงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับมาก ส่วน มักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 3.80$) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.74$) ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการให้ความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.66$) งานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย ($\bar{X} = 3.50$) งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย ($\bar{X} = 3.47$) ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่ายให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่ายให้ความไว้วางใจในตัว ($\bar{X} = 3.40$) อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.71$) สภาพในห้องทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) อุปกรณ์สื่อสารเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงพอเพียงกับการดำรงชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ

กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก ส่วน งานที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีสวัสดิการคุ้มครองอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับปานกลาง

7. ความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.18$) งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.12$) ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.68$) เงินเดือนเลี้ยงที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.61$) สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัยต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.39$) รายได้ของท่านสอดคล้องกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.39$) อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานที่ท่านสังกัดผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับมาก ส่วนนโยบายการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

1. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.051.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ๆ ในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับใน

ความสามารถของท่าน เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับคำปรึกษาและแนะนำในเรื่องงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ และท่านมักจะมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา งาน ไม่แตกต่างกันด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหารด้านความมั่นคงในงาน แตกต่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าฝ่าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละด้าน มีผลต่อผลสำเร็จของงานและผลสำเร็จของงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในแต่ละด้านมีผลต่อผลสำเร็จของงานและผลสำเร็จของงาน แตกต่าง

กัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติภาชาวอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านความรับผิดชอบความสำเร็จในงานและลักษณะงาน 2) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

ความคิดเป็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ให้ความสำคัญน้อย ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องได้รับคำปรึกษาและแนะนำในเรื่องงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการ ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องของการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการ และรองลงมาเรื่องของผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องของผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและรองลงมาเรื่องของผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังสิ่งที่ท่านเสนอแนะ
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในที่ทำงานเหมาะสม และทันสมัย
6. ด้านความมั่นคงในงาน ปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องของการได้รับเงินเดือนสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม

7. ความก้าวหน้าในงาน ประุงประุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องของโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

8. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ประุงประุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องการได้รับความร่วมมือที่ดีจากนายความ/ฝ่ายกฎหมาย รองลงมา ได้รับความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยง

9. ด้านนโยบายและการบริหาร ประุงประุงพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเป็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของงานที่ให้ความสำคัญน้อย เกี่ยวกับเรื่องนโยบายการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอให้มีการสอบถาม ความคิดเห็นในรูปแบบของคำถามปลายเปิด เพิ่มเติมในแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านต่างๆ และผลสำเร็จของงาน ของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป