

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์  
Job motivation of employees in private sector in  
Muang district Nakhon Sawan Province.

สุพัฒตรา โพธิ์ศรี<sup>1</sup>, ปริญาภรณ์ รอดจันทร์<sup>2</sup>, ศิริรัตน์ บุญไทย<sup>3</sup>, ธนวัฒน์ สร้อยดี<sup>4</sup>,  
ทิพย์สุตา คงเมือง<sup>5</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะทางประชากรของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.0 วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 70.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.5 และมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.5 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยภายในพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมมีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือความต้องการความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ต่อมาคือความต้องการในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สุดท้ายความต้องการด้านความรับผิดชอบของทุกฝ่ายและความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ปัจจัยภายนอกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย มีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ต่อมาคือความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ต่อมาคือความต้องการด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือความต้องการด้านการควบคุมและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ต่อมาคือความต้องการด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และสุดท้ายความต้องการความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน พนักงานเอกชน

**ABSTRACT**

This research aims to : 1 ) To study the demographic characteristics of employees in private sector at Nakhonsawan district in Nakhonsawan province. 2 ) To study the motivation of employees of private sector at Nakhonsawan district in Nakhonsawan province.

<sup>1-4</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

<sup>5</sup> อาจารย์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

This research is a quantitative research by survey. The samples groups were employees in private sector at Nakhonsawan district in Nakhonsawan province 400 people. Use a convenient sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics are: frequency, Percentage, average and standard deviation.

The research found 1) That Demographic characteristics of employees in private sector at Nakhonsawan district in Nakhonsawan province. Most employees are female. Accounted for 41.2% Have age range is 20 – 30 years old. Accounted for 56.0% Bachelor Degree Accounted for 65.2% Most of the position of jobs are Operating level. Accounted for 70.5% Duration of operation between 1-3 years. Accounted for 39.8% status single Accounted for 58.5% and the income is 10,001-20,000 baht. Accounted for 67.5% 2) Motivation in the performance of employees in private sector at Nakhonsawan district in Nakhonsawan province. Found to need to be regarded in society Accounted for 4.27% need for success in the working Accounted for 4.26% need in the nature of work for practice Accounted for 4.24% need for responsibilities of all parties Accounted for 4.20% Physical needs Accounted for 4.17% need for security Accounted for 4.12% Social needs Accounted for 4.09% needs of career status Accounted for 4.08% needs control and evaluation requirements Accounted for 4.06% needs of work Condition Accounted for 3.97% needs to private life Accounted for 3.83%

**Keyword :** Motivation, performance, employees in private sector

### ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และสร้างคุณค่าให้กับองค์กร (สุธานีธิ์ นุกูลอึ้งอารี, 2555, หน้า 1)

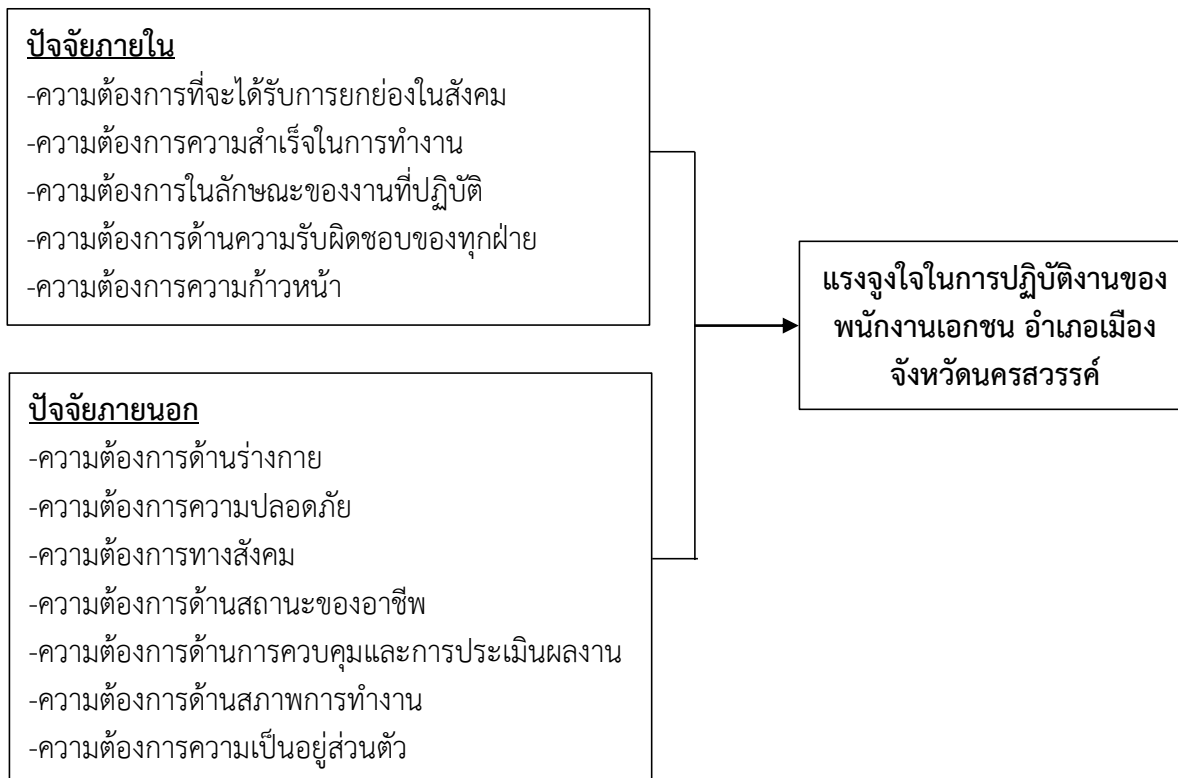
ซึ่งปัจจุบันพนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจางานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ

หน่วยงานเอกชน เป็นหน่วยงานที่คนสมัยใหม่ต้องการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นช่องทางนำพาไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีการเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ย่อมต้องอาศัยการทำงาน of พนักงาน หากพนักงานเกิดความรู้สึกไม่ชอบทำงาน เกิดการลางาน ขาดงานบ่อย ลาออกจากงาน และทำงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการสำรวจ มีประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

#### 1.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากรจึงใช้สูตรในการคำนวณของ W.G.Cochran ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน  $\pm 5\%$  ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 323 คน

#### 1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในบริเวณแหล่งชุมชนและสถานที่ต่างๆ เช่น สถานที่ทำงาน สถานที่ราชการ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ตลาด ฯลฯ เพื่อความสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยก่อนทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้คำถามนำเพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้นว่า ท่านเป็นพนักงานเอกชนที่ทำงานใน อ.เมือง จ.นครสวรรค์ หรือไม่ ก่อนจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนั้นด้วยแบบสอบถามที่เตรียมไว้ต่อไป

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ สอบถาม มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ดังนี้ หลังจากที่ได้จัดทำแบบสอบถามแล้วเสร็จในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา ความชัดเจนของคำถาม มีการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้ หลังจากแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำผลการทดสอบไปวิเคราะห์ประสิทธิภาพและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณตามสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นที่ได้ คือ 0.76

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรอเก็บคืนทันทีที่สำเร็จ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็น โสด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า ปัจจัยภายในพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมมีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือความต้องการความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ต่อมาคือความต้องการในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สุดท้ายความต้องการด้านความรับผิดชอบของทุกฝ่ายและความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ปัจจัยภายนอกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย มีแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ต่อมาคือความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ต่อมาคือความต้องการด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือความต้องการด้านการควบคุมและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ต่อมาคือความต้องการด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และสุดท้ายคือความต้องการความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านต่างๆในภาพรวมของปัจจัยภายใน

แรงจูงใจด้านต่างๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม	4.27	.860	มาก
ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน	4.26	.775	มาก
ความต้องการในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	.770	มาก
ความต้องการด้านความรับผิดชอบของทุกฝ่าย	4.20	.838	มาก
ความต้องการความก้าวหน้า	4.20	.815	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>.812</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านต่างๆในภาพรวมของปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจด้านต่างๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
ความต้องการทางด้านร่างกาย	4.17	.813	มาก
ความต้องการความปลอดภัย	4.12	.834	มาก
ความต้องการทางสังคม	4.09	.821	มาก
ความต้องการด้านสถานะของอาชีพ	4.08	.828	มาก
ความต้องการด้านการควบคุมและการประเมินผลงาน	4.06	.887	มาก
ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.97	.957	มาก
ความต้องการความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	.036	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>.882</b>	<b>มาก</b>

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในการปฏิบัติงาน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในการปฏิบัติงาน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งมีความสอดคล้อง กับ โชติกา ระโส (2555, หน้า 110) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีอยู่ในตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการกล่าวคือ มีความสอดคล้องในด้านบุคลากรในระดับการศึกษามีการปฏิบัติงานหลากหลายด้าน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในการปฏิบัติงาน อำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ความต้องการความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ความต้องการในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ความต้องการในทางด้านความรับผิดชอบของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.20 ความต้องการทางด้าน ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.20 ความต้องการทางด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความต้องการความ ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความต้องการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ความต้องการด้านสถานะของ อาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความต้องการด้านการควบคุมและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความต้องการด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ความต้องการด้านความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 130) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจอยู่ในในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิจัยของผู้วิจัยนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยุคสมัยที่เปลี่ยนไปการทำงานมีการใช้สื่อ electronics ในการทำงานมากยิ่งขึ้นดังนั้นบุคลากรจึงลดความสำคัญในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความสามารถในการทำงานได้หลายหลายในเวลาเดียวกันจึงลดความสำคัญของสถานะของ อาชีพ อีกทั้งบุคลากรการศึกษาที่สูงมากขึ้นจึงมีวุฒิภาวะในการเข้าใจและรับรู้ถึงเหตุผลของการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้แรงจูงใจด้านนี้อยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในความสามารถของ พนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กล่าวคำชมพนักงานเวลาพนักงาน เสมอเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานดี หรือปฏิบัติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นๆ
2. ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรมีการจัดประชุม หรืออบรมให้กับ พนักงานในหัวข้อของงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่องค์กรกำหนด
- 3.ด้านความต้องการในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมีการจัดสรรคนที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับ ความสามารถ หรือตามความชอบ ความถนัดของพนักงานเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอย่าง เต็มที่ และจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจถึงหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมากขึ้น
4. ด้านความต้องการด้านความรับผิดชอบของทุกฝ่าย องค์กรควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงาน ในเรื่องของการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันกับพนักงานในองค์กรเพราะในองค์กรประกอบไปด้วย พนักงานหลายฝ่ายที่ต้องทำงานร่วมกันทุกคนจึงต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อช่วยให้ การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น

5. ด้านความต้องการความก้าวหน้า ในองค์กรควรมีหลักในการพิจารณาพนักงานที่มีผลงานดี ให้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานไปสู่ความก้าวหน้าที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย องค์กรควรพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนของพนักงาน เพราะเงินถือเป็นหนึ่งในปัจจัย 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และควรเพิ่มสวัสดิการ ให้กับพนักงาน อาทิ เช่น ค่าเดินทาง อาหารกลางวันและเครื่องดื่ม ประกันชีวิต กองทุนสวัสดิการเงินฉุกเฉิน

7. ด้านความต้องการความปลอดภัย องค์กรควรมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งกับตัวพนักงาน และ ทรัพย์สินของพนักงาน เช่น มียามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. และมีลานจอดรถที่มีระบบรักษาความปลอดภัย Steel Locker สำหรับใส่ของที่มีค่า

8. ด้านความต้องการทางสังคม ควรจะมีนโยบายการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มีโอกาสพบปะ พูดคุยออกความคิดเห็น เช่น กีฬาสีประจำปี การจัดดูงานนอกสถานที่เพื่อลดช่องว่างในการทำงานเปิด โอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ดียิ่งขึ้น

9. ด้านความต้องการด้านสถานะของอาชีพ องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการประจำตำแหน่งให้กับ พนักงานที่มีตำแหน่งสูงๆ เพื่อเป็นผลตอบแทนในการทำงานให้กับพนักงาน และยังเป็นแรงกระตุ้นให้ พนักงานคนอื่นๆเห็นถึงความสำคัญในการทำงานด้วย เช่น ที่จอดรถส่วนตัวสำหรับผู้ที่มีตำแหน่งสูงๆ เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

10. ด้านความต้องการด้านการควบคุมและการประเมินผลงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการ บริหารองค์กร มีการประเมินผลงานของพนักงานตามประสิทธิภาพของงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับ พนักงานว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมในการทำงาน

11. ด้านความต้องการด้านสภาพการทำงาน ภายในองค์กรควรมีการจัดสรรพื้นที่ให้ดูเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกดีในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร

12. ด้านความต้องการความเป็นอยู่ส่วนตัว องค์กรมีสถานที่ตั้งอยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัย หรือ ครอบครัวเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน และลดระยะเวลาในการเดินทาง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของภาครัฐ โดยนำผลการวิจัยที่ได้มา เปรียบเทียบกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. การทำในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจแบบสอบถามเฉพาะในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในครั้งต่อไป ควรที่จะมีการศึกษาวิจัยทั้งจังหวัดนครสวรรค์

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อที่จะสามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากร

### บรรณานุกรม

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ*

*อำเภอเมืองจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). *การศึกษาคความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด*

*(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.