

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สเปียร์แมนส์โร ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. บริษัท ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและพัฒนาแนวทางรูปแบบในการบริหารงานองค์กรให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานและสถานการณ์ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่อสภาพงานในปัจจุบัน
2. บริษัท ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และปรับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น
3. บริษัท ควรส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. บริษัท ควรมีการสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานในด้านความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรือง การมีชื่อเสียงที่ดีของบริษัท ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. บริษัท ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

The current study aims at 1) examining the level of work motivation of employees of Dhanarak Asset Development Co., Ltd.; 2) examining the level of work factors of these employees; and 3) investigating the relationship between individual factors and work factors with work motivation of these employees.

Population are 100 employees at all levels in Dhanarak Asset Development Co., Ltd. Data were collected by using questionnaire and analyzed in frequency, percentage, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Point Biserial Correlation Coefficient, and Spearman's Rho Correlation Coefficient. Results are summarized as in the followings.

Individual factors: The majority are female, aged between 21-30 years, graduated with a bachelor degree, and have worked for less than 1 year.

Level of work factors: In overall and every aspect, work factors of these employees are at moderate level in aspects of policy and administration, payroll and fringe benefits, career advancement, work security, and work atmosphere, respectively.

Level of work motivation: Their work motivation in overall and every aspect are at moderate level which include effort motivation, followed by devotion, cooperation, and attachment, respectively.

Relationship between individual factors, i.e. sex, age, educational level, and years of work, with work motivation: Every factor had low level of relationship with work motivation.

Work factors in overall and in each aspect of policy and administration, career advancement, work security, and work atmosphere, are associated at moderate level with work

motivation, whereas motivating factors on payroll and fringe benefits had low level of relationship with work motivation.

Recommendations

1. The company should place importance on identifying policy and developing clear administration guidelines and model that fit to the current work condition and situation to support the easiness at work.

2. The company should focus on revising payroll based on current economic situation and also increase fringe benefits to cover such as treatment expense, children education allowance, etc.

3. The company should promote career advancement of their employees either by a fair and proper position promotion or support for further training to enhance their knowledge relevant to their work.

4. The company should bring confidence to their employees in terms of security, prosperity, reputation, safety in life and asset, so they have sense of pride to be part of the agency.

5. The company should promote and support their employees with materials, equipment, and supplies to be readily available, sufficient, and to facilitate in improving their potential at work.