

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นายกวีพล สุนทรรัตน์
รหัสนักศึกษา	55671508
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์อมรศรี ต้นพิพัฒน์

## บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การแบบรัฐวิสาหกิจเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีการทำงานเป็นลำดับขั้นที่ซับซ้อนและยังมีโอกาสต้องปรับนโยบายหรือถูกแทรกแซงทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล หนึ่งในนั้นคือ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว เพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติเชิงพรรณนา สถิติ Independent-Samples T Test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กพบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนภาพรวมของปัจจัยค่าจูงพบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านชีวิตส่วนตัวจะมีผลในระดับมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับ

การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) คือ การเน้นสร้างแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง โดยเฉพาะเรื่องของภาพลักษณ์ขององค์กร การเสริมสร้างความมั่นคงและความน่าเชื่อถือ รวมถึงการให้ความสำคัญกับเวลาการทำงาน และรายได้ของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเน้นในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจสำหรับพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่ำ เนื่องจากมีความต้องการแรงจูงใจสูง