แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

Employees' performance motivation of Srongpol Accounting and Law Company Limited

นงนุช เสริมสุข
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

NONGNUCH SARMSUK
E-mail: nongnuch.sarmsuk@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำนวน 223 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือนตำแหน่งพนักงานบัญชีและอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 82.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ($\overline{X}$ = 19.73) รองลงมาคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทน ($\overline{X}$ = 19.00) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($\overline{X}$ = 16.11) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ($\overline{X}$ = 16.10) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ($\overline{X}$ = 15.75) และด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\overline{X}$ = 12.47) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 36.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 15.97) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 15.78) และความสุขในการทำงาน ($\overline{X}$ = 15.42)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The objective of this study To study the motivation of the employees of Srongpol Accounting and Legal Co., Ltd. that affect the quality of work life. Case study of Srongpol Accounting and Legal Co., Ltd. Factors include personal factors. Quality of working life the samples were 223 employees of Srongpol Accounting and Legal Company Limited by using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results of the research showed that the employees of Songpol Accounting and Legal Company Limited found that most of the employees are female. Between the ages of 20-30 years, graduated with a bachelor's degree 15,001-20,000 Baht per month, position of accounting staff and work life is less than 1 year. The results of the study of quality of work life concluded that the quality of work life has a high effect on motivation The results of the analysis of the quality of work life at Srongpol Accounting and Legal Co., Ltd., in overall, were in the high level ($\overline{X}$ = 82.75) When considering each item, it was found that the item with the highest mean was Balance in work and family life ($\overline{X}$ = 19.73) followed by compensation ($\overline{X}$ = 19.00), safe working conditions ปลอดภัย ($\overline{X}$ = 16.11), democracy at work ($\overline{X}$ = 16.10) in terms of social acceptance ($\overline{X}$ = 15.75) and opportunities for advancement and competency development ($\overline{X}$ = 12.47). The results of the analysis of employee motivation, Srongpol Accounting and Law Co., Ltd. That the motivation for working company employees Srongpol Accounting and Legal Co., Ltd. is overall at a high level ($\overline{X}$ = 36.53). When considering each aspect Found that the aspect with the highest mean is Efficiency ($\overline{X}$ = 15.97), Creativity ($\overline{X}$ = 15.78) and Happiness at Work ($\overline{X}$ = 15.42)

The results of the hypothesis testing show that the employees of Songpol Accounting and Legal Company Limited who have gender, age, education level Monthly income And different working ages Therefore the overall quality of working life was not significantly different at the level of 0.05. As for the quality of working life which affected the motivation of the company, Songpol Accounting and Law Co., Ltd. test results hypothesis Happiness in working Creativity And the efficiency of work With statistical significance at the level of 0.05

Keywords: quality of work life, work motivation

บทนำ

ปัจจุบันโครงสร้างทางเศรษฐกิจและระบบการค้าของประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวภายหลังจากที่ต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540 ส่งผลกระทบต่อธุรกิจขนาดใหญ่จำนวนมากที่ต้องปิดกิจการลง รัฐบาลเริ่มตระหนักว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยรวม รัฐบาลจึงได้หันมาให้ความสนใจสนับสนุนและช่วงเหลือธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กมากขึ้น ซึ่งเป็นที่ประจักรแล้วว่าภาคธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน วัตถุดิบ ท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย สามารถช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนมากขึ้น อันจะเป็นฐานสำคัญซึ่งจะนำประเทศให้อยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันนโยบายของรัฐบาลให้ความสนับสนุนโครงการสินค้าของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้เกิดผู้ประกอบการายใหม่ ซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระบบบัญชีอันประกอบด้วยการจัดทำบัญชีและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางการบัญชีในการบริหารธุรกิจ เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารธุรกิจตามนโยบายของรัฐ ในการส่งเสริมสนับสนุนภาคธุรกิจให้มีการจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถนำข้อมูลด้านบัญชีไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดทำบัญชีของภาคธุรกิจเป็นไปตามมาตรฐานสากล อันเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจการค้าของประเทศ โดยส่วนรวม และเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลจากงบการเงิน เนื่องจากมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ภาคธุรกิจต้องจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีผู้ทำบัญชีที่มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด (กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์, 2554)

ในการประกอบธุรกิจนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจมีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชีให้ถูกต้องตามประเภทกิจการ โดยการมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี คือ “พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543” (กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์, 2543) ดังนั้น กิจการขนาดกลางและขนาดเล็กจะนิยมใช้บริการสำนักงานบัญชี โดยการจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานด้านบัญชีเป็นเรื่องยุ่งยาก และนักบัญชีส่วนใหญ่นิยมทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง และให้ค่าตอบแทนสูงผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจึงหันมาใช้บริการในการจัดทำบัญชีกับสำนักงานบัญชีมากกว่า การใช้บริการของสำนักงานบัญชีซึ่งได้รับความสะดวกมากกว่า และสำนักงานบัญชียังสามารถให้บริการด้านอื่นๆ ที่ธุรกิจต้องการด้วย

การจัดเก็บข้อมูลทางการบัญชีเป็นการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นตัวเลขซึ่งมีความสำคัญ คือเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ สำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้ในการจัดการงานธุรกิจ ตลอดจนฐานะทางการเงินของธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจ การใช้วิธีการวิเคราะห์ทางการเงินโดยอาศัยข้อมูลทางบัญชีเพื่อพิจารณาลงทุนซื้อหุ้นของธุรกิจ การพิจารณาการให้สินเชื่อของเจ้าหนี้ ข้อมูลทางการบัญชีที่ได้นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อข้อมูลที่ใช้ในการบันทึกบัญชีนั้นเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบรูณ์ (นิตยา งามแดน, 2550)

กระบวนการในการจัดทำบัญชีเพื่อให้เกิดความถูกต้องครบนั้นต้องอาศัยบุคคลากรหรือนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน หากเป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจเป็นสำนักงานจัดทำบัญชีให้กับบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก นั้นยิ่งต้องให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้เป็นอย่างดีมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย และสามารถอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ปัญหาที่มักเกิดขึ้นกับสำนักงานรับจัดทำบัญชีที่ต้องเผชิญคือ มีอัตราหมุนเวียนของพนักงานค่อนข้างสูง เนื่องจากนักบัญชีที่มีศักยภาพสูงๆมักจะชอบทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารในสำนักงานรับจัดทำบัญชีต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน

องค์กรเพื่อให้เกิดมีความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์กรหากพนักงานมีความกับการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า

บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด เป็นหนึ่งในธุรกิจให้บริการรับจัดทำบัญชี ซึ่งบริษัทฯ ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในรูปบริษัทฯ เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2551 โดยให้การบริการทางด้านบัญชีและกฎหมาย งานตรวจสอบบัญชี วางระบบบัญชี และเป็นที่ปรึกษางานด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับบัญชีและภาษีอากร กฎหมาย รวมถึงการวางแผนทางด้านธุรกิจ โดยได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้ประกอบธุรกิจมายาวนาน และได้อยู่คู่กับกิจการพร้อมกับการเติบโตที่ก้าวหน้า แต่ภายใต้การบริการงานที่ดี ก็ยังประสบปัญหาปัญหา ในเรื่อง พนักงานบริษัทมีการเข้าและลาออกบ่อยในช่วงเดือน มกราคม จนถึง มิถุนายนของทุกปีเนื่องจากมีผลต่อแทนที่ไม่เป็นความน่าพอใจสำหรับพนักงานของบริษัทฯบางรายต้องการให้บริษัทมีสิทธิประโยชน์ให้แก่ พนักงานบริษัทฯ ทีมีประสบการณ์และความรู้พอที่จะให้คำปรึกษาลูกค้า ต้องการวัดประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานแต่ละทีมที่ดูแลลูกค้าอยู่ ความต้องการของพนักงาน (บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด, 2555)

ดังนั้น เพื่อลดปัญหาการปรับปรุงงานที่เพียงพอกับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนให้เป็นที่พอใจของพนักงานและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ผู้ประกอบการจึงต้องการพัฒนาการบริหารจัดการบุคคลากรที่มีความสำคัญกับบริษัทเพื่อให้เกิดความสมดุลกับความรับผิดชอบที่บริษัทมีต่อพนักงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของบริษัทจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างและปรับปรุงบริหารจัดการภายในบริษัทฯ และยกระดับความสามารถในการประกอบการของบริษัทฯ เพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและสอดคล้องกับพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

2.เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 223 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สามารถนำผลวิจัย มากำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด และสาขาย่อยที่จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการ หรือความอยากได้ (aspiration) กับความสำเร็จ (achievement) คือ Motivation = Aspiration – Achievement อธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการหรือความอยากได้ มีมากกว่าความสำเร็จ จะบอกเราได้ว่าเป็นการ จูงใจหรือแรงจูงใจเป็นบวก หมายถึงว่า เราสามารถจูงใจบุคคลให้กระทำกิจกรรมได้ หากว่าความสำเร็จของเขา ยังไม่เท่ากับความอยากได้ และแรงจูงใจมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จในการทำสิ่งนั้นแล้ว แต่ในความเป็นจริงบางกรณี บุคคลนั้น ประสบความสำเร็จตามความต้องการ

Herzberg, et al. (1959) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลรักและชอบในงานจะปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวของบุคคล (2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) สนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านแนวทางของบุคคล สภาพแวดล้อมในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยเน้นในเรื่องของสังคมภายในองค์กรที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีผลผลิตที่ดี และการเติบโตของเศรษฐกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานที่เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom Expectancy Theory)

แนวคิดในทฤษฎีของ Vroom (1964) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจาก Vroom (1964) ก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้นๆ

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ คือ พนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งและอายุงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดให้ผู้ตอบแบบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นในองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในการชีวิตงานและครอบครัว มีคำถามทั้งหมด 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ประกอบด้วย 1) ความสุขในการทำงาน 2)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3)ความมีประสิทธิภาพ มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คนบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด เท่ากับ 0.902 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

6.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5.การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s Alpha) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม 0.878 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการให้สิ่งตอบแทน 0.764 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 0.749 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 0.778 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 0.875 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 0.944 และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว 0.824 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม 0.902 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ความสุขในการทำงาน 0.731 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 0.870 และความมีประสิทธิภาพ 0.895

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 223 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 223 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งและอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในการชีวิตงานและครอบครัว ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน ตำแหน่งพนักงานบัญชี และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจในด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน สามารถสรุปการวิจัยว่า พนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน ต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยรวมพบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านมีดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความสุขในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความมีประสิทธิภาพ และ (3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ แรงจูงใจในการทำงานพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังต่อไปนี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัดให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานเป็นหลักใน

ขณะที่ความสุขจากการทำงานมีน้อยจึงทำให้ พนักงานบริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัดมีความเห็นว่าเนื้อหางานที่มีขั้นตอนและกฎระเบียบมากมายทำให้มีความสุขจากการทำงานน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานของ กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการ ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับ ของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผล ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานไม่มีผลต่อแรงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ณิชามล องน้ำ (2558) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด ที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด ไม่ต่างกัน แสดงว่าตำแหน่งไม่มีผลต่อแรงในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัดซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัดให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ในระดับมาก มีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของแต่ละบุคคลเพื่อให้

ลูกค้าเกิดความไว้วางใจและใช้บริการของบริษัทต่อไปจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานของ กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการ ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับ ของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผล ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัดซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการให้สิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว อยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีของ Vroom (1964) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด โดยพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านสามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการมีเวลาทำงาน เวลาพักและมีวันหยุดที่เหมาะสมกับการได้ทำกิจกรรมอื่นๆทางสังคมหรือออกกำลังกายได้ดีพอสมควรเพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความมีประสิทธิภาพซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเงินเดือนได้รับเพียงพอเหมาะสมกับรายจ่ายในชีวิตประวัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆกันได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ด้านความมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า

พนักงานให้ความสำคัญกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน ความรู้สึกไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและความเสมอภาคในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้พนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านการให้สิ่งตอบแทน เนื่องจาก เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอเหมาะสมกับรายจ่ายในชีวิตประวัน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆกัน สวัสดิการที่ท่านได้รับเช่น ประกันสังคมค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมแล้ว พนักงานได้รับจากบริษัทเพียงพอสำหรับการดำรงชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่แล้ว และนำคุณภาพที่ดีมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เนื่องจาก สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน สถานที่ของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ เนื่องจากท่านจะได้รับการฝึกฝนพร้อมได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น บริษัทมีนโยบายในการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการสนับสนุน เพื่อออกตรวจนอกสถานที่ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานเข้าอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านการได้รับการยอมรับในสังคม เนื่องจาก หัวหน้าท่านทำให้รู้สึกว่าท่านมี

ความสามารถ การที่ท่านทำงานให้บริษัทนี้ทำให้ท่านอยู่ในกลุ่มสังคมที่ดี ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญในหน่วยงาน ท่านสามารถเข้าพบหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้คำปรึกษาได้เสมอ ดังนั้นองค์กรควรจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคมให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นด้วยเพื่อพัฒนาการบริหารเพื่อเพิ่มกำไรให้กับทางบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร

5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เนื่องจาก การพิจารณาในการเลื่อนระดับขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานในการปฏิบัติงาน หัวหน้าของท่านมีความเสมอภาคในภาคปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิ์ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

6. ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว เนื่องจาก ชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของท่านมีความลงตัว การทำงานของท่านส่งผลให้ครอบครัวของท่านมีความสุข ท่านมีความพอใจในความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพัก ท่านมีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นๆทางสังคมหรือออกกำลังกาย ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานบัญชี ทีมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบริษัทในเครือ ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด

2. ศึกษาปัญหาที่ก่อให้เกิดอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนังการฝ่ายการเงิน บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด สาขาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ (2554) *ข้อมูลโครงสร้างทางเศรษฐกิจและระบบการค้าของประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวภายหลังจากที่ต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540* ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2557 www.dbd.go.th

กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ (2543) *กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี คือ “พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543*

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา,* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

บริษัท ทรงพล การบัญชีและกฎหมาย จำกัด (2555) *ข้อมูลในการจดจัดตั้งบริษัท ทรงพลการบัญชีและกฎหมาย*

จำกัด www.srongpol.com

ณิชามล องน้ำ (2558) *คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน*, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน), ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, กรุงเทพมหานคร:หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.

Walton, R. E., (1975). Criteria for quality of working life in The quality for working life. NY: Free Press.

Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons