

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

The work environment that affects the performance of the personnel in private enterprises

จิราภส เมืองเดิม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirapas Muangderm

E-mail: Jirapas.bell@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาการเปรียบเทียบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในด้านคำสรรเสริญเยินยอ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโบนัส ด้านความมั่นคง ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุระหว่าง 20 – 55 ปี จำนวน 177 คน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ percentage, mean, standard deviation การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร (independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) การวิเคราะห์ Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มี 92 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาทขึ้นไป มี 51 คน ระดับปริญญาตรี มี 135 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน ระดับการทำงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 74 คน สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 86 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมผู้ตอบแบบสอบถาม) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีสมาชิก 4 คนขึ้นไป จำนวน 87 คน

2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานระดับมาก ในความไว้วางใจจากหัวหน้า รองลงมา คำสรรเสริญเยินยอ ความมั่นคงในงาน สวัสดิการของพนักงาน ความเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทน (เงินเดือน) และ โบนัส (ตอบแทนพิเศษ)

3. กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ในด้านความสุขในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บทนำ

ในปัจจุบันนี้พบว่า บริษัทได้หันมาให้ความสำคัญเรื่องการรักษาพนักงานขึ้น โดยจะสังเกตได้จากปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดการ ข้ายงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การที่บริษัทจะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยหลักๆจะมาจากผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ตัวพนักงานควรจะได้รับ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน เป็นต้น ฉะนั้นบริษัทต่าง ๆ ควรที่จะทำการรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้นส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งไปที่การให้ผลตอบแทนที่สูง ๆ แก่พนักงาน ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น อีกทั้งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัท บริษัทควรมองหาทางเลือกอื่นที่นอกเหนือไปจากผลตอบแทนในรูปของตัวเงินให้มากขึ้น เช่น ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน หรือคำสรรเสริญเยินยอจากหัวหน้างาน รวมไปถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ประสบผลสำเร็จ และบริษัทควรที่จะสร้างความชัดเจนให้กับการเชื่อมโยงระหว่างผลของการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ อีกทั้ง การประเมินคุณภาพในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวที่ได้เกิดขึ้นบริษัทควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องของปัจจัยจุดใจต่าง ๆ การปฏิบัติงาน ทั้งด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และอีกปัจจัยที่มีส่วนสำคัญสำหรับพนักงานมากอีกปัจจัยหนึ่งก็คือปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในด้านสวัสดิการด้านเงินค่าตอบแทน ด้านเงินเดือน รวมไปถึงการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ได้แก่ คำสรรเสริญเยินยอ ความเจริญก้าวหน้า ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน สวัสดิการของพนักงาน ค่าตอบแทน โบนัส และความมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน คือ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ได้แก่ คำสรรเสริญเยินยอ ความเจริญก้าวหน้า ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน สวัสดิการของพนักงาน ค่าตอบแทน โบนัส และความมั่นคงในงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน คือ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ขอบเขตด้านประชากรพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน สิงหาคม-กันยายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้นำเสนอให้ผู้บริหารเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อสร้างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

บัณฑิตา ลาภพันธ์ (2564) ปัจจัยการจูงใจ คือ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน ซึ่งห่างสรรพสินค้า เช่น ทรัสต์ สาขาจิตลม รับผิดชอบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงินในลักษณะของเงินเดือน /ค่าจ้าง เงินตอบแทนพิเศษ ให้พนักงานเป็นการจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในส่วนการบริหารงานขององค์กร/หัวหน้างาน/ปัจจัยที่จะป้องกันความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาจิตลม

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ คือ เป็นปัจจัยทางตรงที่ช่วยสร้างการจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน/กระตุ้นการทำงานของผูปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และมีความสุขเมื่อได้รับการชมเชย ยกย่องจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และปัจจัยค้ำจุน คือ ไม่ใช่ปัจจัยทางตรง แต่ในกรณีหากขาดปัจจัยค้ำจุนอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การลางานของพนักงาน ที่เกิดจาก เงินเดือน/ค่าตอบแทน ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการหยุด/ขาดงาน ซึ่งกระทบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การใช้ทักษะและความสามารถที่มีขั้นตอนการทำงานที่แน่นอน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า และประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การทำงานของพนักงานที่สามารถใช้องค์ความรู้ ทักษะที่มี ประกอบกับความพยายาม และมีความพร้อม ที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เต็มที เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้ง ยังแสดงให้เห็นถึงตัวบุคคลและองค์กรที่สามารถพัฒนาไป ในทางที่ดีขึ้นตามประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และมีการทำงาน มีความเชื่อมโยงมากกว่าปัจจัยค้ำจุน เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ
2. ปัจจัยค้ำจุน ความอยากมีอยากได้ที่เพื่อขึ้นเรื่อยๆไม่มีวันสิ้นสุด และจะช่วยทำให้เกิดการลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำแต่จะไม่ได้ความรู้สึกพอใจที่แท้จริงได้เลย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

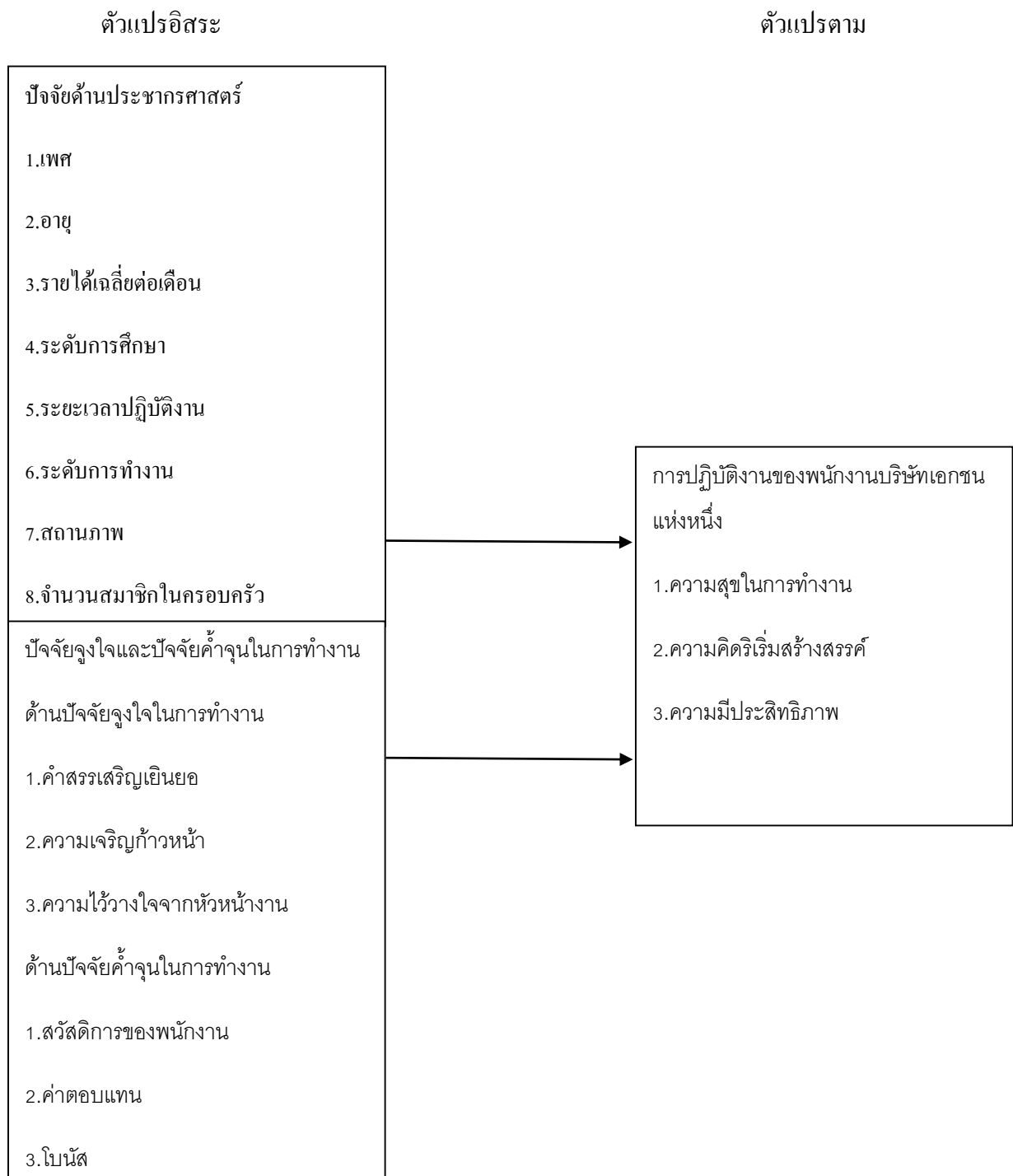
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มี 315 คน ดังนั้นได้ใช้วิธีการคิดตัวอย่างหาขนาด ตามวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยอยู่เชื่อมั่น 95% ค่าที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง = 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 176.6 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ตัวแปรที่ใช้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน
 - 1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา
 - 1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย คำสรรเสริญเยินยอ ความเจริญก้าวหน้า ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน
 - 1.3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ประกอบด้วย สวัสดิการของพนักงาน ค่าตอบแทน โบนัส ความมั่นคง
2. ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังต่อไปนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เริ่มจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามเอกสารที่มีอยู่ และทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1 มากำหนดกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ครอบครัว จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 3 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และความถี่ เพื่ออธิบายตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่ออธิบายปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. สถิติอนุมาน/สถิติเชิงอ้างอิง นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน วิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติ t – test และปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการทำงาน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ One way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านคำสรรเสริญเยินยอ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ และท่านได้รับการประกาศยกย่องอยู่เสมอเมื่องานที่ทำอยู่บรรลุผลสำเร็จในทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ธนากร ชันชพัค (2557) พบว่า ปัจจัยจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่าด้านคำสรรเสริญเยินยอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้า แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากท่านมีโอกาสการเรียนรู้ขึ้นไปได้อย่างดี และท่านได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในทุกครั้งใช้ KPI เป็นตัววัดผล ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความผูกพันต่อสถานที่ของพนักงานในองค์กรที่ศึกษาด้านระบบ IT กรณีศึกษาพนักงานบริษัทศึกษาด้านระบบIT พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

1.3 ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้า แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่สามารถเข้าพบ หรือปรึกษาหารือกับหัวหน้าได้อย่างสะดวกทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัย กนก ขวัญเรือน (2560) แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่าย บริหารงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้บริการทางโทรศัพท์ โดยมีการสื่อสารในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านสวัสดิการพนักงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสวัสดิการต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ เป็นต้นมีความเหมาะสมต่อพนักงานและพนักงานพอใจจากสิ่งที่ได้รับ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายภายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นิธิพงศ์ กิรติกรพงศ์ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กฟผ. เชื้อนิวเคลียร์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก เงินในแต่ละเดือนมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายได้แค่ในชีวิตประจำวันไม่สามารถซื้อสิ่งของที่มีราคาสูงได้มากนัก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ เม็กซิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 โบนัส แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผลตอบแทนพิเศษในแต่ละครั้งอาจจะยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องงานศึกษาของ ประสพชัย พสุนนท์ ,ณรงค์ ศรีเกรียงทอง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) และงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) ของบริษัทโมเดิร์นคาส อินเทอร์เน็ตในชั้นเนลคอสเมติกส์ จำกัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางด้าน ได้แก่โบนัส

2.4 ความมั่นคง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก เนื่องจาก สิ่งที่ทำอยู่สามารถทำให้มั่นคงได้ และสถานที่ทำงานมีระบบทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งตรงกับ งานวิจัย(2556)ของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า อยู่ในระดับมากได้แก่ ความมั่นคงในงานอยู่

3. การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยรวมมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ข้อ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ และระดับการทำงาน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ผลกระทบตัวแปรอิสระมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\beta=0.20$) รองลงมา การทำงาน ($\beta=0.009$) อายุ ($\beta=0.005$) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตรงกับการงานของ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ ,กิ่งดาว เกิดประดิษฐ์ ได้วิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ใน กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ มีความต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำให้ การทำงานของพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

3.2 การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยก้ำจุนของการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ($\beta = 0.271$) ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ด้านการ ใ่วางใจจากหัวหน้า ($\beta = 0.216$) โบนัส ($\beta = 0.190$) คำสรรเสริญเยินยอ ($\beta = 0.164$) ค่าตอบแทน ($\beta = -0.193$) ตรงกับ งาน(2556) พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ พบว่า เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ตรงกับงานวิจัย ธนาकर ชันธ พัด (2557) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ด้านคำสรรเสริญเยินยอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ด้านความใ่วางใจจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าเงินค่าตอบแทน (โบนัส) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคำสรรเสริญเยินยอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้าน ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการ ทำงาน องค์กรควรจัดการระบบสิ่งที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่พนักงาน รวมถึง ระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและทุ่มเททำงานอย่างมีความสุข ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่เท่ากัน บริษัทควร จัดตั้งเงินช่วยเหลือในกรณีที่เกิดเหตุจำเป็น เช่น สินเชื่อเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย สินเชื่อเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลภายในครอบครัวเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานลง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านระดับการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการทำงานหรือตำแหน่งงาน บริษัทควรที่จะมีการ

สอบเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในองค์กรเพื่อดึงความรู้และความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านคำสรรเสริญเยินยอ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานภายในองค์กรมีหลากหลาย ผู้บังคับบัญชาควรที่จะผลักดันหรือส่งเสริมพนักงาน เมื่อสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และทำการขยายผลงานวิจัยสู่สาธารณะและองค์กรอื่น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งดาว เกิดประดิษฐ์,กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ .ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร.วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4(ตุลาคม –ธันวาคม 2556)
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.มหาวิทยาลัยเกริก
- ชัยวัฒน์ โอสดอานวยโชค (2555) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด.มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธนาकर ชันธพัต (2557) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
จงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พิพัฒน์ มีเดือน (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์
แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยเกริก

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 17, 2022 at 10:27 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
2745923	Sep 17, 2022 at 10:27 AM	6314131064@rumail.ru.ac.th	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	บทความล่าสุด8.docx	Completed	6.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	Factors Affecting The Resignation Decision of Employees of ABC Company Limited	Pithaksajavong, Patara	วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระ	1.28 %
2	Factors Affecting Job Performance Motivation of Government Saving Bank (GSB) Officers in Muang Khon Kaen District, Khon Kaen Province	บุญรัตน์, ชีรพงศ์	วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1.23 %
3	Factors affecting Employee's Job Satisfaction of Company in Pathum Thani Province	Rattanakul, Wipawee	วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	1.19 %
4	Influence of motivation and maintenance factors on engagement of hotel business organization	NEEYAKORN, yaowapha	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	1.16 %
5	Management Affecting the Performance Motivation of Accountant in Bangkok	Linjee, Chalida	วารสารรัชดภาคย์	1.14 %

รับรองสำเนาถูกต้อง

จิรภาส

(นายจิรภาส เมืองเดิม)

ตรวจสอบโดย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช)