แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

The Motivation Working of Employee's Royal Copenhagen (Thailand) Ltd.

จักรพงษ์ บาลไทสงค์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chakkapong Banthaisong
E-mail: chakkapongbanthaisong@gmail.com
Faculty of Business Administation Program in Manangement,
Ramkhamhaeng University, Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทโรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด 2)เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทโรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน(ประเทศไทย) จำกัด ประชากรจำนวนทั้งหมด 644 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยด้านบุคคล ในด้านอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; องค์กร; พนักงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the motivation in the performance of employee's Royal Copenhagen (Thailand), Ltd. 2) To study the motivation in the

performance of employee's Royal Copenhagen (Thailand), Ltd. Separated by personal characteristics.

The sample group was 247 people of employee's Royal Copenhagen (Thailand), Ltd. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected was analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses ware tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had motivation significant difference testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are difference.

The result of hypothesis testing showed that employee's Royal Copenhagen (Thailand), Ltd. With personal factors include age was difference, making the motivation in the performance of employee's Royal Copenhagen (Thailand), Ltd. Was difference.

Keywords: Motivation; Organization; Employee's

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้สนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากขึ้น เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน ผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ ทั้งด้านการผลิตและบริการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใดก็ตามย่อมต้องสร้างหนทางการนำไปสู่การอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจ หากธุรกิจใดหยุดนิ่งหรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วย่อมมีโอกาสที่จะถูกผลักดันให้ออกไปจากการแข่งขันในตลาดได้จะอยู่รอดได้หรือไม่องค์กรย่อมจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบ ที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุดโดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงาน และมีผลต่อการสร้างความปลอดภัย ทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินและที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงิน ที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงานส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน อีกด้วย การส่งเสริมชีวิตในการ ทำงานที่ดีเกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเอื้อให้มีอัตราการคง อยู่ของพนักงาน(Retention Rate) ที่สูงขึ้นซึ่งการรักษาการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงนั้น ส่งผลให้เกิด การทำงานเป็นทีมที่ดีกว่า และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในท้ายที่สุด
(ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

การบริหารองค์กรยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดความ สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัตถุอุปกรณ์ การจัดการ เป็นสำคัญซึ่ง ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือคนเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กรดังนั้นองค์กรจะบรรลุ ถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความ ต้องการของมนุษย์และสามารถใช้วิธีการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและเกิดความรู้ที่จะอุทิศตนเพื่อ งานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงในการทำงานบุคคลมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิด มีความ ต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่บางคนปฏิบัติงานได้ดีกว่าหรือน่าพึงพอใจกว่าผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่หลักในการทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกเหนือจากการมีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว การจูงใจนับว่าเป็นเทคนิคที่สำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาการในระดับสูงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของ มนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงาน ก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออก ไป ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย ดังที่ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์กรมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัย ปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่างอย่างหนึ่งได้แก่ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติงาน อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อใดที่ปัจจัยทั้งสองประกอบ พร้อมกันเมื่อนั้นงานก็จะดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยสองประการนั้นไม่แน่ ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการหรือ ไม่สำเร็จผลเลยก็เป็นได้ ทั้งนี้เพราะงาน ทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจมีความนึกคิดถ้าผู้กระทำ มีจิตใจไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่อง ไม่คงที่ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธาเข้าใจซึ้งถึงประโยชน์ ของงานพร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงดำเนินไปโดยราบรื่น และบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อยทุกประเภททุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย ส่วนความรู้สึกนึกคิดเข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ต่อการบริหาร องค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ(ฐาผึ้งบุบผา,2552)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์การจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์การตัดสินใจกำหนดแผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดถึงการควบคุมและ การประเมินผลของการนำแผนไปปฏิบัติ

โดยรวมอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์การ โดยองค์การสมัยใหม่ที่ประสบ ความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ องค์การมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์,2551)

องค์การเหล่านี้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าคนเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการ มาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่ที่เรียกว่า“การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การเพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การ จะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆในองค์การและเกี่ยวข้องผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารนับตั้งแต่สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานการดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รพีพิศาล,2550)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นการที่บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับ เห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลงความผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะ ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรซึ่งจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น การหยุดงานลดลง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ ต้องการได้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรบริหารงานได้ง่ายขึ้น และมีเวลาที่จะปรับปรุงระบบ บทบาท กระบวนการ บริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กรผลงานที่ออกมา มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (จักรี อินธิเสน,2548)

จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโรยัลโคเปนเฮเกน(ประเทศไทย) จำกัด คือ 1.ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาในสายงาน และค่าตอบแทน 2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อายุงาน สถานภาพ และเงินเดือน เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และยังส่งผลถึงความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทโรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทโรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัดยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 644 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน

2.การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษา 1.ปัจจัยแรงจูงใจ 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน 2.ปัจจัยบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ อายุงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ อายุงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งๆขึ้น เช่น 1.การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2.ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับยกย่องชมเชยและยอมรับในผลการปฏิบัติงาน สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงานคือ การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ยอมรับยกย่องชมเชย และยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

McClelland (1953) มีความเชื่อว่า มนุษย์เรามุ่งจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยบุคคลผู้มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูง จะต้องเป็นคนที

1. ชอบทำงานที่มีระดับยากปานกลาง เป็นงานที่ไม่ยากหรือง่ายเกิน ความสามารถของเขาในการทดลองชิ้นหนึ่ง ให้ผู้รับการทดลองโยนเกือกม้าใส่ห่วงที่ปักกับดิน ผลปรากฏว่าบุคคลมีแรงจูงใจสองลักษณะ คือ แรงจูงใจในความสำเร็จสูงและต่ำ มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน พวกที่มีแรงจูงใจสูงจะเลือกระยะห่างจากหลักพอสมควรที่เขาสามารถจะโยนเกือกม้าเข้าหลักได้เขาจะไม่ยืนใกล้หรือไกลเกินไป แต่จะยืนให้ห่างมาก เท่าที่เขาจะพยายามโยนให้เข้าได้ ส่วนพวกแรงจูงใจด้านนี้ต่ำมักเลือกยืนใกล้ๆ ให้ใส่เกือกม้าได้ง่ายๆ หรือยืนไกลๆ จนไม่สามารถโยนเข้าได้

2. ชอบได้รับการตอบสนองต่อผลงานทันทีที่ผลสำเร็จ เพื่อจะได้วัดประเมินผลงานความก้าวหน้าของเขาและจะวัดตามกฎเกณฑ์ที่บ่งเฉพาะ

3. ชอบที่จะทำสิ่งใดแล้ว ทำให้สำเร็จไปและเขามักมีความสนใจในงานนั้นๆ มีการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic Reward) งานนั้นควรน่าสนใจและท้าทาย

4. เมื่อเลือกและมีจุดมุ่งหมายแล้ว จะต้องทำจนสำเร็จลุล่วงไปเขาอาจจะมีลักษณะเงียบ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่นมากนัก เขารู้ถึงว่าความสามารถของเขานั้นจริงๆ มีแค่ไหน ไม่ใช่คิดเองว่าเขามีความสามารถมีแค่นั้นแค่นี้

เนื่องด้วยลักษณะของผู้มีแรงจูงใจสูงในความสำเร็จมักจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเอกบุคคล McClelland ได้สร้างกลุ่มฝึกบุคคล เพื่อเป็นพวกที่มีแรงจูงใจสูงขึ้นในหมู่นักบริหาร ซึ่งเขามีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. สอนให้ผู้ร่วมงาน รู้วิธีการคิด พูด และกระทำ คล้ายกับพวกที่มีแรงจูงใจสูง ด้านความสำเร็จ

2. ให้ผู้ร่วมงานรู้จัก ตัวเองมากขึ้น ตามความเป็นจริง รู้จักความสามารถที่แท้จริงของตน

3. สร้างสรรค์ให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ เกี่ยวกับความหวังของผู้อื่น ความสามารถ ความกลัว ความผิดพลาด ล้มเหลว และความสำเร็จของผู้อื่นและตนเอง โดยให้บุคคลเหล่านี้มีประสบการณ์ทางอารมณ์ร่วมกัน

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมาย ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งๆขึ้นไป

ด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน

Maslow (1970) อ้างใน อทิตยา เสนาวงษ์ (2555) หมายถึง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)(affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น

1. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. การที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความ สามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน หมายถึง การที่ความคิดหรือการกระทำนั้นๆ ได้รับผลออกมาในเชิงบวก จนสามารถนำไปเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

ด้านความก้าวหน้า

Maslow (1970) หมายถึง ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ จนถึงความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม พูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2558) หมายถึง บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาความรู้, ทักษะการทำงาน และได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหาร

McClelland’s Motivation Thory ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ หมายถึง ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ “การจูงใจ”

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการ ปฏิบัติงานมีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

อทิตยา เสนาวงษ์ (2555) หมายถึง แผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่างๆ ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการท างานของบุคลากรในส่วนต่างๆให้ชัดเจน และ เหมาะสม

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แผนงานหรือแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ผลของการทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านความมั่นคงในงาน

Frederick Herzberg หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคง ขององค์การ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นใจที่มีต่อตำแหน่งงานและองค์กร ถึงความมั่นคงในการดำเนินงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทาย ให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ **Frederick Herzberg** หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถทำ ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว และลักษะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความท้าทาย มีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและ เป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานได้อื่นย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบในด้านบวกต่อองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) อ้างใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) สภาพแวดล้อมจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้อง มีสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์โทรสาร เป็นต้น

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย(2557) อ้างใน วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2558) สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกาย และจิตใจของคนทำงานและมีผลต่อการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินและที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงาน หรือผลผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพอีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วยการส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงาน(Retention Rate) ที่สูงขึ้น ซึ่งการ รักษาการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงนั้นส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในท้ายที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พื้นที่ แสงสว่าง และอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ เพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่าตอบแทน

Gilmer (1971) อ้างใน ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนว่า ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน

วรรณา จารีย์ (2557) ค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานทั้งหมด สามารถแบ่งออกได้ 2ชนิด คือ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน เช่นค่างจ้าง เงินเดือน โบนัส 2.ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน

ประภาพร พฤกษะศรี (2557) เงินค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง เงินที่จ่ายให้ พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลประจำปี ค่ารักษา พยาบาล และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ค่าจ้าง โบนัส และสวัสดิการ ที่เหมาะสมกับผลของการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็น

การเก็บข้อมูลแบบภาคสนาม (Cross sectional Study) และใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนังงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด

1.1 ข้อมูลด้านบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, อายุ, ตำแหน่งหน้าที่, และอายุงาน

1.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการ โดยการปริ้นแบบสอบถามเป็นกระดาษ แจกจ่ายไปตามแผนกต่างๆ โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) วิธีการจำแนกกลุ่มตามแผนก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อายุงาน และสถานภาพ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและสถานภาพ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และด้านอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยด้านบุคคล ในด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งหน้าที่ และด้านอายุงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยด้านบุคคล ในด้านอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรที่จะทำงานให้มีคุณภาพมากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านการยอมรับนับถือ ควรที่จะได้รับการยอมรับในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ

1.3 ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้า ควรที่จะได้รับโอกาสในการเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมากผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหาร ควรที่จะมีแผนในงานที่

1.5 ด้านความมั่นคง ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความมั่นคง ควรที่จะมีความรู้สึกที่มั่นคงในหน้าที่การงาน ในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรที่จะมีความภาคภูมิใจเสมอที่ได้รับงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

1.7 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง มาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรที่จะมีแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ

1.9 ด้านค่าตอบแทน ของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทน ควรที่จะตั้งใจทำงานออกมาให้ดีที่สุด เพื่อที่จะได้รับเงินโบนัสเป็นค่าตอบแทน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ ด้านตำแหน่งหน้าที่ และด้านอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.3 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน

(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.4 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าด้านความก้าวหน้า ที่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

2.6 พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะ

*ด้าน**ปัจจัยบุคคล***

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยด้านบุคคล ในด้านอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยบุคคลด้านอายุเป็นสำคัญ ในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด นั้นให้พิจารณาในด้านอายุเป็นสำคัญ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยดานแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นพนักงานที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานจำต้องมีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ต้องทำงานให้มีคุณภาพมากที่สุด และมีกำลังใจที่จะทำงานเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรยัล โคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด อาทิเช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุน

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท โรยัลโคเปนเฮเกน (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น บริษัทในเครือฯ บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การจูงใจในการทำงาน ; Retrieved from:
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/organization-motivation.htm

กิ่งดาว เกิดประดิษฐ์ กิตติพนธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ์ (2556)ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ในกรุงเทพมหานคร วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริ หารธุรกิจ ปี ที่ 3 ฉบับที่4 (ตุลาคม –ธันวาคม 2556)

ฐานนิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558), ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ; Retrieved from:
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548), แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
บริษัทแอมพาสอินดัสทรี จำกัด สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี งานนิพนธ์นี้ เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา

ประภาพร พฤกษะศรี (2557), ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบันฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภัทรดนัย พิริยะธนภัทร (2558), การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านพฤติกรรม
ผู้บริโภคและปัจจัยด้านเว็บไซต์พระเครื่อง พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเช่าหรื

ประมูลพระเครื่องออนไลน์ (E-COMMERCE) การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เมธา หริมเทพาธิป ใน แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา ; Retrieved from: https://www.gotoknow.org/posts/629839

รณฤทธ์ สิชฌนังศุ (2560), อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วงษ์พัทธ์ นามบุดดี, วิษณุ สุมิตสวรรค์ และเพ็ญณี แนรอธ (2559), แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น Journal of MCU Peace Studies มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วชิรวัชร งามละม่อม (2558), แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะของประชากรศาสตร์ เมื่อวันอังคาร ที่15 กันยายน พ.ศ. 2558 ที่มาจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

วรรณา จารีย์ (2557), ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

วาสนา พัฒนานันท์ชัย(2553),ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์การค้นคว้าอิสระการศึกษาตาม หลักสตรูศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนา สังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิภาวรรณ เอ่งฉ้วน1,นารี วงศ์เลิศคุณากร2 (2559)“ปัจจัยที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี” บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2558), ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ5ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

อทิตยา เสนะวงศ์ (2555),ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร มหาวิทยาลัย M การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย