

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
FACTORS MOTIVATING PERFORMANCE OF TRUE CORPORATION PUBLIC
COMPANY LIMITED'S EMPLOYEES

พรวิภา ชุ่มชื่น
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornwipa Chumchuen
E-mail: Pornwipa.chum@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่จัดทำผ่าน Google Form สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่งงานเป็น Officer ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; พนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate the factors motivating performance of True Corporation Public Company Limited's employees. It was to investigate the factors related to salary and benefits, promotion, commitment, working environment, and coworker relationship by classifying personal characteristics, including gender, marital status, age, education, salary, and work position. The researcher used the accidental sampling of the company's 400 employees, and the questionnaire on Google Form was the tool for collecting data. Then, the statistics for analyzing the data was frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that most of the 400 employees of True Corporation Public Company Limited were female, single, age between 23-35 years old, bachelor degree, salary 20,001 to 30,000, and officer position. In addition, overall responses towards the topic of Factors Motivating Performance of True Corporation (Public) Company Limited's Employees were in the rate of 'agree'. To focus on each factor, both the commitment and the coworker relationship were in the rate of 'strongly agree', and the working environment, the promotion, and the salary and benefits were in the rate of 'agree' respectively.

Keywords: Factors motivating performance of employees;

True Corporation Public Company Limited's Employees

บทนำ

จากสภาวะการเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี รวมทั้งความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมส่งผลให้องค์กรธุรกิจเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านธุรกิจทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเพื่อให้พร้อมรับมือในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์ขององค์กรวางแผนงานทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ เครื่องจักร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มผลประกอบการและประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น และได้เล็งเห็นว่าการสร้างความแตกต่างด้านการบริหารบุคลากรเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการผลักดันองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา พัฒนาบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการแข่งขันให้องค์กร ทั้งนี้ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มการสื่อสาร โทรคมนาคม ที่มีความต้องการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าอย่างรอบด้าน ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ องค์กรจึงมีความจำเป็นในการรักษาบุคลากรให้มีความผูกพัน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการธุรกิจ

ดังนั้นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1957) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการตอบสนองก่อให้เกิดความพึงพอใจและการแสดงพฤติกรรมในทางบวก เมื่อได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมีความเหมาะสมถือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการทำงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกับการทำงานโดยตรงอย่างเห็นได้ชัด

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารในการวางแผน เสริมสร้างปัจจัยต่างๆให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อพนักงานให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรอิสระ คือ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีจำนวนพนักงาน 21,538 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2563) โดยผู้วิจัยจะคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563

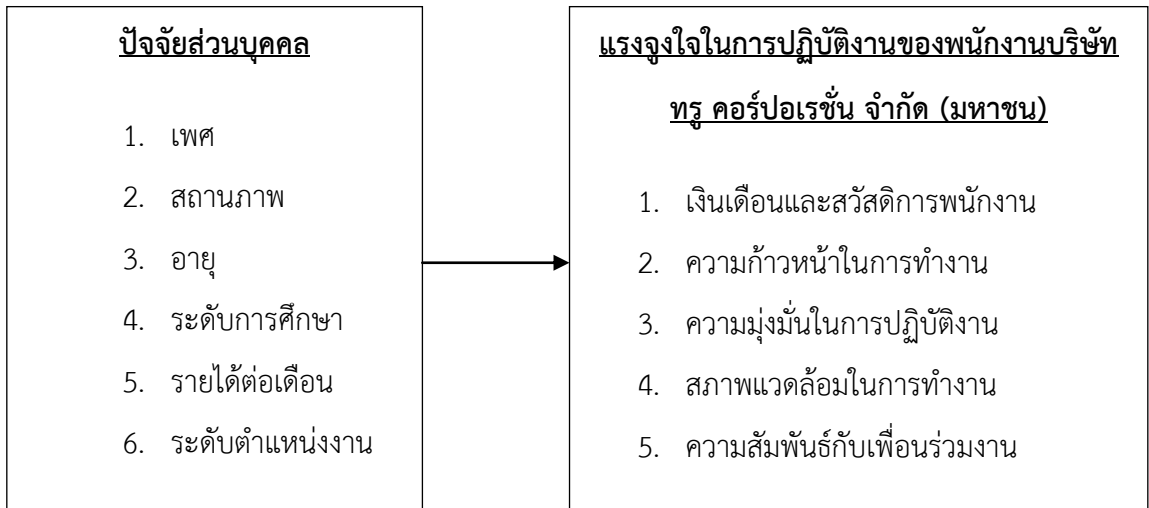
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน
3. นำผลวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขสำหรับผู้บริหารในการนำไปดำเนินการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สภาวะของการถูกกระตุ้นให้ตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สร้างแรงผลักดันเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจสามารถสร้างเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันได้ โดยการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับทฤษฎีสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

การตอบสนองต่อแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ โดยบ่งบอกถึงความต้องการของมนุษย์ โดยเรียงลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุดเรียงลำดับ 5 ชั้น

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการความมีคุณค่า (Esteem needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีที่มีปัจจัยความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พึงพอใจของบุคลากร ในองค์กร 2 ประเภทได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบได้ดังนี้
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพของงานลดลง ซึ่งประกอบได้ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช วรูม (1964) ได้มีการนำเสนอแนวคิดที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นการจูงใจของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความเพียรพยายาม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านบวกหรือลบ และคุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคล จะต้องพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ กล่าวคือ บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ เรียกว่า output กับตัวป้อนเรียกว่า Input คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคล ก็สามารถคาดการณ์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชติกา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือที่อยู่ระดับปานกลาง บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

นิมนวม ทองแสน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และยังพบกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านส่วนบุคคลซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี และมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งปัจจัยรายจูงใจในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

นิสรารอดนุช (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือน และสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานนั้นส่งผลลบ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานระดับปริญญาโทมีมากกว่าระดับปริญญาตรี และพบว่าพนักงานที่ระดับเงินเดือนต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ส่วนในด้านของอายุไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิรุยทุธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนั้น พบว่าพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบและด้านนิเทศงาน และด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการทำงานสองอันดับสุดท้ายผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งโดยภาพรวมพนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจมากเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปีมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานระดับอายุอื่น พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับอื่น ๆ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 21,538 คน การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) โดยให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามที่ผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Forms
2. ทำการตอบข้อสงสัย ชักถามบางประการ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีความต้องการในการอธิบายข้อคำถามให้ชัดเจนในการตอบมากยิ่งขึ้น
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการจัดทำและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล และได้นำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 25.0

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชายจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และหม้าย หย่าร้างหรือ แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็น

ร้อยละ 2.75 ตามลำดับ ด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมาคือ 36 – 45 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25, 46 – 55 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50, ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Officer จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมาคือ Senior Officer จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25, Manager จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25, Assistant Director จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 และ Specialist จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีสถานภาพ โสด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 177 คน มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ

79.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 และมีระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น Officer จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน

อภิปรายผล

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันกลุ่ม มีความเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการของบริษัทได้ครอบคลุมอย่างเหมาะสม มีการจ่ายโบนัสทุกปีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน มีความเหมาะสมกับงานที่ได้ปฏิบัติ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ละเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิญญา ทองเดช (2558)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน และรองลงมา ได้แก่ มีการสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างทักษะ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน การปรับตำแหน่งงานนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของงานที่ปฏิบัติและการแต่งตั้งโยกย้าย และงานได้รับมอบหมาย มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การ

งาน ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **โชติกา ระโส (2555)** ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และตรงตามเวลาที่กำหนด รองลงมาได้แก่ ท่านยินดีและพร้อมที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น มีความตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ ได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และความพยายามทุ่มเทของท่านในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกถึงความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิรัชท วาณิชกมลนันท์ (2559)** ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความเหมาะสมส่งผลให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานถูกแบ่งออกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีความเพียงพอและทันสมัย มีพื้นที่ทำงานสำหรับตอบโต้ Work From Anywhere ระยะเวลาที่ท่านเดินทางมาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และมีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิมนวม ทองแสน (2557)** ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับในคำติชมและตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อการ

ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน

บริษัทควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ค่าศึกษาของบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบุตรและคู่สมรส โครงการรถรับส่งพนักงาน โครงการทุนเรียนต่อสำหรับปริญญาโท เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ นำมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งมีศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นต้น อันนำมาซึ่งความพึงพอใจให้กับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

บริษัทควรพิจารณาตำแหน่งงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และควรมีบรรทัดฐานในการพิจารณาตำแหน่งงานที่ชัดเจน เช่น พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญโดดเด่นทางด้านงานเจรจาต่อรองและมีความรักในด้านการบริการ ดังนั้นควรการมีผลักดันตำแหน่งงานในด้านการให้บริการและดูแลลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและงานที่พนักงานปฏิบัติด้วยความเชี่ยวชาญและความสารถจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบริษัทควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ สร้างทักษะ ศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยเป็นการส่งเสริมเพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

บริษัทควรมีการพิจารณางานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่นั้น ดำเนินออกมาในรูปแบบใดมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินในด้านตัวชี้วัดของคุณภาพงานอย่างชัดเจน เช่น พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับดีมากนั้น อาจ

ส่งผลต่อการปรับขึ้นของเงินเดือน และหากพนักงานรักษาเกณฑ์การทำงานให้อยู่ในระดับดีมากเป็นระยะเวลา 2 ปีต่อเนื่องจะมีผลต่อการปรับขึ้นของตำแหน่งงาน เป็นต้น และควรมีการประชุมหารือภายในหน่วยงาน เพื่อติดตามดูความคืบหน้าในงานที่ได้ปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ควรมีปัจจัยกระตุ้นหรือคำชมเชยให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ตั้งใจ มุ่งมั่น และกระตือรือร้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสื่อเนื่องมาจากพนักงานขององค์กรนั้นพร้อมยินดีที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นบริษัทควรสนับสนุน พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นตัวช่วยและเอื้อประโยชน์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น การนำ Robot มาช่วยในการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานในส่วนนั้น เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทควรมีการปรับปรุงพื้นที่ในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และอาจส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่ตกอยู่ในสภาวะกดดัน จะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยอาจแบ่งออกเป็นพื้นที่สำหรับทำงานโดยตรง พื้นที่สำหรับพักผ่อน เป็นต้น ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงานนั้นควรมีความสะอาดสบายเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอและทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน และหากพนักงานต้องการทำงานนอกเหนือจากโต๊ะทำงาน บริษัทควรมีพื้นที่สำหรับ Co-working เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ และเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภายในหน่วยงานของบริษัทควรมีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น ควรมีการประชุมหารืออยู่เป็นประจำ ปรึกษาหาแนวทางการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นควรมีการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย พร้อมทั้งยอมรับในคำติชมและตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานถือเป็นกำลังใจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์* (รายงานผลวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิมนวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี* (รายงานผลวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิสรา รอดบุญ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งประเทศไทย* (รายงานผลวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด* (รายงานผลวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา* (รายงานผลวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิญา ทองเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)* (รายงานผลวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Herzberg, F. (1974). *Motivation-hygiene profiles*. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29
- Maslow, A.H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. *Slone Management Review*, 15, 12-18.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall