



**แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน
บริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**
Motivation to Work with Employee Engagement
Anila Gem Company International Limited

ขวัญลภา กุลสรณ์พร, ทศพร มะหะหมัด

Kwanlapha Kulsarunporn, Tosaporn Mahamud.

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร 10510

Human Resource Management, Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok 10510 Thailand

*Corresponding author E-mail: kwanlapha57@gmail.com

(Received: October 3, 2018 ; Revised : December 21, 2018 ; Accepted : January 24, 2019)

บทคัดย่อ

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท อนิลา เยมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 400 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test และ One-way ANOVA Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์มากที่สุดทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์สูงมากที่สุดทางเดียวกัน แรงจูงใจในเรื่องความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ งานที่ทำตรงกับสาขาที่ทํานเรียนจบและใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณหลักคุณธรรม งานที่ทำมีเกียรติมีชื่อเสียงและมีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี โอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน งานที่ทำก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ หัวหน้างานมีความยุติธรรมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปรับเงินเดือนตามฐานอย่างเหมาะสม ได้รับโบนัส เงินพิเศษ อุปกรณ์เครื่องในการทำงานครบและมีความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี การวางตัวและการให้คำปรึกษาของหัวหน้า ความภาคภูมิใจในอาชีพงานที่ทำมีความมั่นคง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เยมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพัน



Abstract

The purpose of this research was to study the employee retention, the factor affecting maintaining workforce of employee, to compare the employee retention classified by personal characteristics, and to explore the relationships among the factor affecting maintaining workforce and the employee retention. The study was quantitative research. The instrument used was a five-level scale questionnaire followed by Likert's. The data was analyzed by percentage and mean. The hypotheses of the study have been tested by t-test and F-test (One-Way ANOVA) Pearson Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis.

The result found that for overall impact factor affecting maintaining workforce of employee aspect were at middle levels. For overall employee retention aspect were at middle levels. The difference of personal characteristics of level of education, monthly income, working position were affected to the difference of employee retention at statistical significant levels of 0.05. For the result of the relationships among the factor affecting maintaining workforce and the employee retention, the overall aspect were at high levels. And for the factor affecting maintaining workforce and the employee retention was employee benefit, employee training and potential employee development.

Keywords : Motivation to work, Employee, Engagements



บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรี ธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งในการ ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดเนื่องจากการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่าง มหาศาล” (สรชัย แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไข ปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความ สำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ (พนิดา อร่ามจรัส, 2552) จากสภาวะการณ์และความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำทางธุรกิจได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (ปัญญา ประดิษฐ์บาททุกา, 2552) จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กร (Organ&Bateman, 1991; Clegg, Hardy&Nord, 1996; Motowidlo et al., 1997; Newstrom&Davis, 1997; Organ, 1997; Jewell, 1998; Podsakoff et al., 2000; George&Jones, 2002 และ Spector, 2003) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Podsakoff et al., 2000) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจที่บุคคลแสดงออกมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (Barnard, 1938 และ Katz & Kahn, 1978) และเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในองค์กรและทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง

ได้ดี (Podsakoff et. al., 2000) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึง ถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (O'Malley, 2000; Podsakoff et al., 2000; Levy, 2003; Riggio, 2002 และ Spector, 2003) และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน (ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2556)

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลจากความพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร (จุฑารัตน์ ศรีโย, 2554) นอกจากนี้ การบริหารจัดการภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสาร ด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กร และเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมา เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ (ทรงธรรม ธีระกุล, 2556) บริษัท Google ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานมากที่สุด โดยเน้นวัฒนธรรมความสุขภายในองค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน บริษัทฯ จึงเน้นนโยบายให้ความสำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากที่สุด บริษัท Google ได้ทุ่มเทในการพัฒนา ออกแบบองค์กรอย่างสวยงามสร้างสรรค์ทันสมัย ไอเดียแปลกใหม่ ภายในตกแต่งอย่างดีเยี่ยม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และให้ความสุขครบถ้วน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานไปด้วยและเล่นไปด้วยได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของ Google ที่ได้มา คือ พนักงานที่มีคุณภาพมีศักยภาพในการทำงานที่ดีเยี่ยม พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรทำให้มีอัตราการออกของพนักงานโดยสมัครใจเพียง 2.6% (Google, 1998)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน



เป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและในองค์กรมีการสื่อสารที่มีผลดีต่อการทำงานและส่งผลการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรและผู้ที่สนใจนำไปปรับปรุงคุณภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหาร องค์กรนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามผู้ศึกษาใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูล ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Linkert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนนแบ่งค่าคะแนนระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Linkert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 11 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .904

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทน จำนวน 40 คน นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำราเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำมาเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อนิลา เยม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัท อนิลา เยม จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample size) การคำนวณกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, Taro, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน

ผลการวิจัย

1) จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 36-45 ปี การศึกษาระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญา เป็นพนักงานรายเดือน ตำแหน่งงานพนักงาน มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านลักษณะของการทำงาน มีระดับความสำคัญในระดับมากเท่ากัน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานงานด้านลักษณะของการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เพื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ผลของการทำงานเป็นไปตามที่ตั้งไว้ รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของงาน และงานที่ท่านทำก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ มีระดับความสำคัญในระดับมากเท่ากัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เพื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ท่านมีส่วนในความคิดและการแก้ไขปัญหา งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและช่วยเหลืองานท่านเป็นอย่างดี ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อท่านทำงานสำเร็จได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เพื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ท่านมีโอกาสมเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรมและมีโอกาสได้รับผิดชอบ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ทำให้

ท่านมีเกียรติมีชื่อเสียง และมีโอกาสได้รับผิดชอบเพิ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เพื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนาทักษะ งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้คนที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าคนอื่น ๆ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ท่านอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านลักษณะของการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะของการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ท่านรู้สึกพอใจในความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ งานที่ท่านทำตรงกับสาขาที่ท่านเรียนจบและใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านปกครองและการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า หัวหน้ามีความยุติธรรมและเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หัวหน้างานมอบหมายงานให้อย่างเหมาะสม หัวหน้างานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หัวหน้างานรับฟังปัญหาและช่วยแก้ไข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า ท่านได้รับเงินที่เหมาะสมกับงานและตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านได้ปรับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนอย่างเหมาะสม ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ท่านได้รับเงินเดือน ท่านได้รับเงินพิเศษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า การวางตัวของหัวหน้างานด้านกิริยา วาจา คำพูดที่มีกับท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาหัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับท่าน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว หัวหน้างานมีความยินดีให้ความปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานช่วยเสริมสร้างการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีครบเหมาะสมและปลอดภัย และ อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านเชื่อมั่นว่างานและตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงในระดับใด ท่านพึงพอใจในอาชีพและตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา เมื่อมีเหตุขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานท้ายที่สุดก็สามารถทำงานได้ด้วยดี กันเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน

ด้านสถานะอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า เพื่อน ๆ และคนที่รู้จักยินดีในอาชีพของท่าน ครอบครัวและญาติพี่น้องยินดีในอาชีพของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำกัตำแหน่งตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน ($r=0.860$) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก ทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.001

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ทิศทางเดียวกัน ($r = 0.928$) ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก ทิศทางเดียวกันตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.001

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในเรื่องรู้สึกพอใจในความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีพอใจที่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ งานที่ท้าทายกับสาขาที่เรียนจบ และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลัก



คุณหลักคุณธรรมงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ทำให้มีเกียรติมีชื่อเสียงและมีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและยินดีร่วมงานด้วย ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ งานที่ท่านทำก่อให้เกิดประสิทธิผลและความชำนาญ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.5

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอนิลา เยม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยค่าจูนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในเรื่องหัวหน้างานมีความยุติธรรมและเป็นกลางในการประเมินผลงาน หัวหน้างานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้ปรับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนอย่างเหมาะสม ได้รับเงินโบนัสประจำปี ได้รับเงินพิเศษ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีครบเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ท้ายในที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานได้อย่างเป็นอยู่อย่างดี การวางตัวของหัวหน้างานด้านกิริยา วาจา คำพูดที่มีกับท่าน หัวหน้างานมีความยินดีให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนๆ และคนที่รู้จักยินดีในอาชีพของท่าน ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง ท่านเชื่อมั่นว่างานและตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงในระดับใด ท่านพึงพอใจในอาชีพและตำแหน่งในองค์กรของท่าน มีความมั่นคง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.5

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะมาอภิปรายดังนี้ ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรรค์ อรุณ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่างานงานที่ท่านทำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่างานงานที่ท่านทำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพล ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางค์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการงาน ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ชิกเพิ่มทรานสปอร์ต แอนด์บิวซิเนส ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า งานเป็นงานที่ท่านทำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินบุรีโฮมมาร์ท พบว่า ภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ จันนาอนุรักษ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด พบว่า อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบงก์ ภูจำกั (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินบุรีโฮมมาร์ท พบว่า ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก



ด้านสถานะอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทโร (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด ที่พบว่า หน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทโร (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด ที่พบว่า หน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีการประสานงานและให้ความร่วมมือในการในการทำงานกับเพื่อนร่วมและส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องและต้องกับความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการให้โอกาสในการทำงาน และพิจารณาความดีความชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการในการทำงานโดยเสรีภาพและไม่ปิดกั้นความคิดเห็น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมงานที่พนักงานรับผิดชอบเพื่อให้เกิดอาชีพและประสบการณ์และความชำนาญในการทำอาชีพนั้น ๆ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้างานมีความยุติธรรมและเป็นกลางในการประเมินผลงาน และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม พร้อมกับจัดให้มีสวัสดิการให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยมีการจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารจัดการให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีความสุข ถึงแม้จะมีการขัดแย้งกันในการ

ทำงานแต่ก็สามารถเข้าใจและร่วมกันกันได้เป็นอย่างดี และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานได้ในแต่ละส่วนงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้างานมีการใช้กิริยา วาจาที่ดีกับพนักงาน และหัวหน้ามีความยินดีที่จะให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและส่วนตัว

ด้านสถานะอาชีพ ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานว่าอาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานทุกคนที่ได้ร่วมงานกับบริษัทจะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งงาน และหน้าที่การงานที่ได้ และพึงพอใจในตำแหน่งงานและอาชีพของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ศรีพร. (2552). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
- จุฑารัตน์ ศรีไย. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย**. ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูเกียรติ ยัมพวง (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี**. ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี.
- ทรงธรรม ธีระกุล. (2556) “การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร.” บทความออนไลน์, 2556 http://www.baanjommyut.com/library_3/extension1/communication/09.htm
- น้ำทิพย์ จันนาอนุรักษ์ (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- นิมนวล ทองแสน (2557) **ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- บุญเลิศ จันทรโท. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด. สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบงศ์ ภู่อำจัด. (2549). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนซีส์จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. (2555). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและบริหารพัฒนาองค์กร. สืบค้นจาก <http://social.nesdb.go.th>
- เสกสรร อรกุล. (2557) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมทเทิลคอม จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สรชัย แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์และสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). Organizational behavior (4th ed.). Homewood: Irwin.Clegg, S.R., Hardy, C.,& Nord, W. R. (1996). Handbook of organization studies. London: SAGE.
- Google. (1998). Jew well, L. N. (1998). Contemporary Industrial/Organizational Psychology (3rd ed.). New York : Brooks/Cole
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharach, D. G. (2000). Organizational citizen ship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical Literature and suggestions: for future research. Journal of Management, 26 (3), 513-563. review. Journal of Abnormal and Social Psychology, 65(3), 145-153.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). The role of time in theory and theory building. Journal of Management, 26, 657-684.
- Barnard, C.I. (1938). Organization and management: Selected papers. Cambridge,MA: Harvard University