

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
THE FACTORS OF WORK MOTIVATION, WORKPLACE HAPPINESS, AND WORK ENVIRONMENT
INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE AT AIA COMPANY LIMITED,
BANGKOK HEADQUARTERS

วิมลรัตน์ วิโรจน์ไพศาลกุล¹ และ อนุฉัตร ชำของ²

Vimonrat Wirojpaisarnkul¹ and Anuchat Chamchong²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹⁻²

Graduate School, University of the Thai Chamber of Commerce¹⁻²

Corresponding Author e-mail: vimonratann1@gmail.com

วันที่รับบทความ 16 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไข 4 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับ 22 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร 2) ความสุขในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด

ดังนั้นผลการศึกษานี้สามารถใช้พัฒนานโยบายบุคคลากรให้สอดคล้องกับแรงขับภายในของพนักงาน ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานต่อไปได้

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยความสุขในการทำงาน; ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1) investigate the motivation factors related to employee performance at AIA Company Limited, 2) examine the relationship between workplace

happiness and employee performance at AIA Company Limited, and 3) explore the impact of the work environment on employee performance at AIA Company Limited. This is a quantitative study that explores the concepts of work motivation, workplace happiness, work environment, and employee performance as the framework for the research. The sample consists of 400 employees working at the headquarters of AIA Company Limited in Bangkok, selected through purposive sampling. The research instrument used was a questionnaire, and data were analyzed using statistical techniques, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient analysis. The findings of the study revealed that

1) Work motivation is significantly affected to employee performance at AIA Company Limited, Bangkok. 2) Workplace happiness is significantly affected to employee performance at AIA Company Limited, Bangkok. And, Work environment is significantly affected to employee performance at AIA Company Limited, Bangkok.

Therefore, the findings can be used to develop human resource policies that align with employees' intrinsic motivations, promote workplace happiness, and improve the work environment to enhance employees' well-being.

Keywords: Work Motivation; Workplace Happiness; Work Environment; Work Performance

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์กรทุกแห่งมีความคาดหวังที่จะได้รับผลลัพธ์การทำงานที่สูงสุดจากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นทำหน้าที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทางปฏิบัติ องค์กรมักกล่าวถึงแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ (Efficiency) ควบคู่กับประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งหมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพ หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงปัญหาในระดับโครงสร้างองค์กรที่อาจขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงขาดแรงจูงใจที่จำเป็นในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่อีกด้วย (ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล, 2565)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ อีกทั้งความสุขในการทำงานเกิดจากการรับรู้ถึงความพึงพอใจในงาน เช่น ความรู้ในหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กร (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2563) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานที่ดียังเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรและความสำเร็จในระยะยาว (กัญจน์ชยารัตน์ อดุลคามิ, 2561)

ปัจจุบันธุรกิจประกันชีวิตมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารที่มีความรวดเร็วและหลากหลายมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า อย่างไรก็ตาม บริษัท เอไอเอ ก็ยังเผชิญกับปัญหาหลักหลายประการ ประการแรกคือการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากทั้งบริษัทประกันชีวิตรายเดิมและผู้เล่นหน้าใหม่ในตลาด ซึ่งบางรายใช้เทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่ทันสมัยกว่าในการเข้าถึงลูกค้าและสร้างความได้เปรียบทางการตลาด ประการที่สองคือพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยลูกค้าในยุคดิจิทัลมีความต้องการประสบการณ์ที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ได้ตลอดเวลา ทำให้ความภักดีต่อแบรนด์ลดลงและลูกค้ามีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบและเปลี่ยนบริษัทได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ เอไอเอยังต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ต้องใช้งบประมาณสูง และการเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิมสู่ระบบดิจิทัลยังคงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน อีกทั้งยังต้องบริหารจัดการช่องทางการขายที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพและต้นทุนที่เหมาะสม เนื่องจากลูกค้าในปัจจุบันนิยมใช้ช่องทางออนไลน์มากขึ้น ทำให้รูปแบบการขายแบบดั้งเดิมต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ในด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า เช่น ประกันที่ปรับเปลี่ยนตามพฤติกรรมสุขภาพยังเป็นสิ่งที่ตลาดคาดหวัง หากบริษัทไม่สามารถพัฒนาและนำเสนอได้อย่างรวดเร็ว อาจเสียโอกาสทางธุรกิจได้ และสุดท้าย คือการรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและข้อมูล รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักข่าวอินโฟเควสท์, 2568)

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2563 เพื่อดำเนินธุรกิจจัดการลงทุน โดยได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าจากกระทรวงการคลัง และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ภารกิจหลักของบริษัท ได้แก่ การจัดการกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล การเป็นผู้จัดการเงินลงทุน รวมถึงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสัญญาซื้อขายล่วงหน้า ด้วยทุนจดทะเบียนจำนวน 100 ล้านบาท บริษัทฯ ได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากกลุ่มบริษัทเอไอเอ ซึ่งเป็นองค์กรชั้นนำระดับโลกที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 โดยบริษัทมีเป้าหมายเพื่อดูแลและบริหารการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับกรรมธรรม์ประกันชีวิตควบการลงทุนของลูกค้า โดยวางแผนให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงและเป้าหมายทางการเงินที่ลูกค้าเลือกไว้ กระบวนการจัดการลงทุนของบริษัทครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์สถานะเศรษฐกิจ การศึกษากลุ่มอุตสาหกรรม และการวิเคราะห์หลักทรัพย์เชิงลึกทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยทางเทคนิค โดยมีการอ้างอิงข้อมูลจากทีมวิจัยของเครือข่ายเอไอเอ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านกลยุทธ์การลงทุนในช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการซื้อขาย ลดต้นทุน และเพิ่มความปลอดภัยในการดำเนินงาน ในด้านการบริหารความเสี่ยง บริษัทฯ ดำเนินการภายใต้ระบบการกำกับดูแลที่รัดกุม พร้อมทั้งมีการติดตามและ

ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยความร่วมมือของคณะผู้บริหารจากทั้งในและต่างประเทศ บริษัทฯ ยังได้รับประโยชน์จากประสบการณ์อันยาวนานของกลุ่มเอไอเอ ซึ่งมีมูลค่าสินทรัพย์ภายใต้การบริหารรวมมากกว่า 230 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และเครือข่ายการลงทุนใน 18 ประเทศทั่วภูมิภาคเอเชีย ด้วยทีมผู้บริหารกว่า 150 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในการประสานงานกับผู้จัดการกองทุนระดับนานาชาติ ส่งผลให้สามารถสร้างสรรคกองทุนผ่านแพลตฟอร์ม "AIA Luxembourg Fund Platform" ซึ่งถือเป็นโครงสร้างสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพของผลิตภัณฑ์การลงทุนและประกันชีวิตควบการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด
- 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร โดยแรงจูงใจนี้เปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนจากภายในที่ผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจ และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยไม่ใช่เพียงแค่ทำตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังทำด้วยความเต็มใจและความมุ่งมั่น ทั้งนี้ แรงจูงใจยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความจงรักภักดี และความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มความมั่นคงในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงาานั้นมีคุณค่าและมีความหมาย เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีเป้าหมายที่ชัดเจน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นการเสริมแรงจูงใจเชิงบวก ทำให้พนักงานเห็นความพยายามของตนได้รับการมองเห็น นอกจากนี้ ลักษณะของงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้น และการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับมอบหมายโครงการที่มีความสำคัญ ก็ล้วนเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีแรงผลักดันภายในที่แข็งแกร่ง และ 2) ปัจจัยคำจุน เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่แม้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหายไปจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและหมดความตั้งใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายและการบริหารที่ไม่เป็นธรรม หรือขาดความโปร่งใส อาจทำให้พนักงานรู้สึกถูกเอาเปรียบ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ก็อาจก่อให้เกิดความเครียดและburnoutในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมหรือสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไม่เห็นคุณค่าในตัวพวกเขา รวมถึงความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมก็เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความมั่นใจและความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน (Herzberg, 1959)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นภาวะทางจิตใจที่บุคคลเกิดจากการมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ การแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับการตอบสนองในทางบวกจากสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยความสุขเช่นนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงการมีอารมณ์ดีในช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความพึงพอใจในระยะยาวที่เกิดจากการที่บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความหมาย ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักมีลักษณะร่วมหลายประการ เช่น มีความกระตือรือร้นในการเริ่มต้นวันใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่นอย่างจริงจัง ความสุขเหล่านี้แสดงออกผ่านพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ การแสดงความเห็นอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนกันในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน ล้วนส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุน ได้รับฟังความคิดเห็น และรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือดำเนินงาน พวกเขาจะรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน อีกปัจจัยสำคัญคือการได้รับการยอมรับ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของคำชื่นชม รางวัล ความก้าวหน้าในหน้าที่ หรือแม้กระทั่งคำพูดให้กำลังใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อสภาพจิตใจของบุคลากร การได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรตระหนักว่าความพยายามของตนไม่สูญเปล่า และช่วยสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน เมื่อบุคคลเห็นว่างานที่ตนเองทำมีคุณค่า และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมให้กับองค์กรหรือสังคม ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกว่า "ตนเองมีความหมาย" ความรู้สึกนี้จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีพลังจากภายใน ไม่ว่าจะเผชิญกับความยากลำบากหรือความท้าทายเพียงใด ก็ยังคงมีแรงใจในการทำงานต่อไป (Manion, 2003)

3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 เป็นต้นมา ได้มีการศึกษาและจำแนกองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็นสามมิติหลัก ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งแต่ละมิติล้วนมีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่สามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) มิติสัมพันธภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงความไว้วางใจและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและบทบาทในองค์กรอย่างแท้จริง มิติสัมพันธภาพจึงมีผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร และสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเน้นไปที่การรับรู้ของพนักงานต่อโอกาสในการเติบโต พัฒนา และประสบความสำเร็จในสายอาชีพของตน องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดสรรเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มแรงผลักดันภายในให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงาน แม้จะมีแรงกดดันจากเวลาหรือภาระงาน แต่หากพนักงานรับรู้ว่ามีโอกาสในการพัฒนาและเติบโต ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างยั่งยืน และ 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเน้นที่ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการที่มีระบบ และการควบคุมงานที่สมดุล ไม่มากจนเกินไปจนทำให้เกิดความอึดอัด แต่ก็ไม่ปล่อยจนไร้ทิศทาง มิติดังนี้ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมและความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่น่าเบื่อ ซ้ำซาก หรือหยุดนิ่ง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่างของแสง สีของสถานที่ทำงาน เสียงรบกวน และอุณหภูมิที่เหมาะสม ก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อสมาธิ ความสบาย และความสามารถในการทำงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาทั้งสามมิติโดยรวม จะพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่สภาพทางกายภาพ แต่ยังครอบคลุมถึงมิติทางจิตใจ สังคม และการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานอย่างลึกซึ้ง องค์กรที่ตระหนักและให้ความสำคัญกับการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมในทั้งสามมิตินี้ จะสามารถส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ (Moos, 1986)

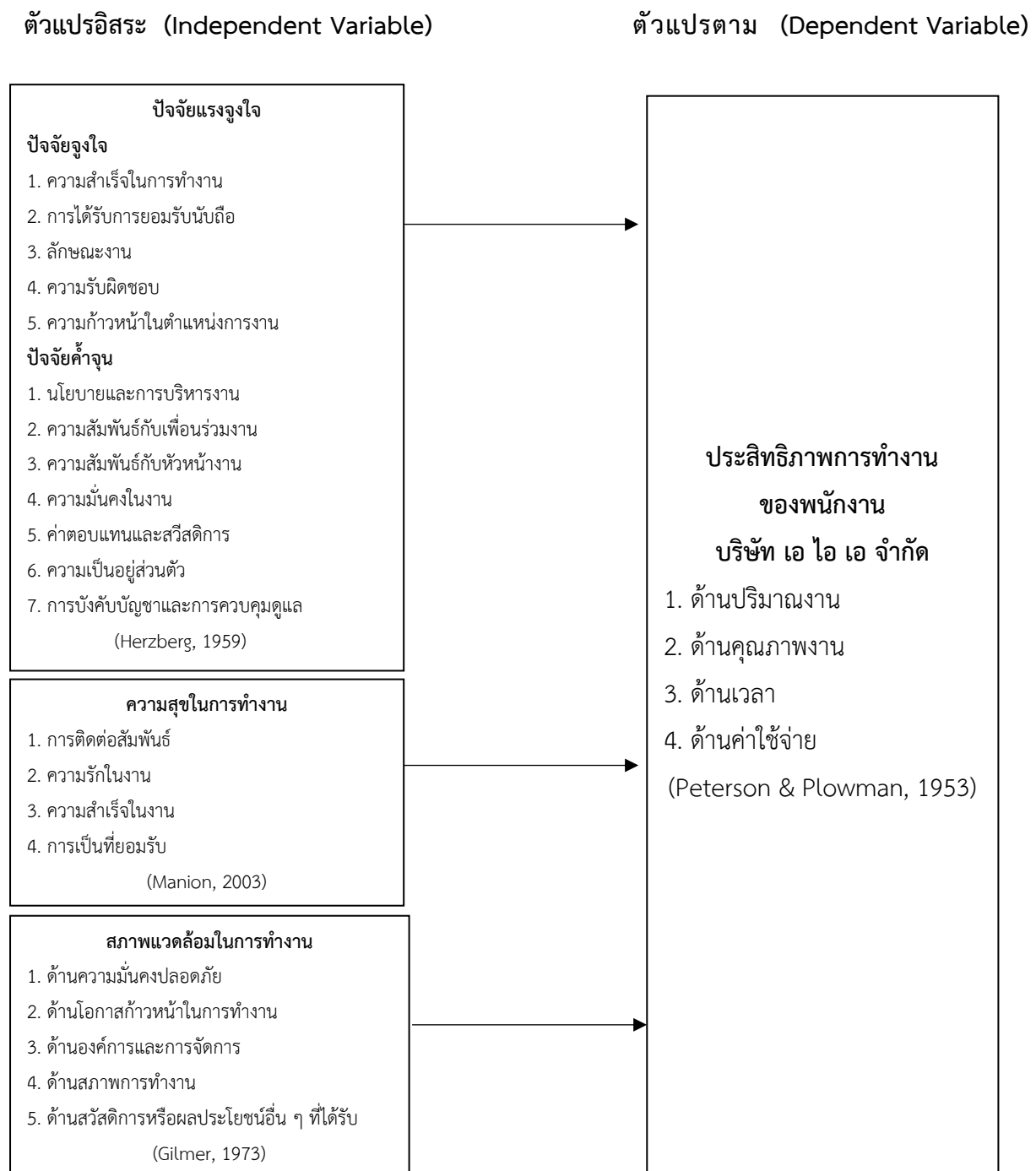
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของทีมงานในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน โดยมีพื้นฐานอยู่บนการวางแผนที่รอบคอบ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้และทักษะในหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ยังต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ

หน้าได้อย่างเหมาะสม โดยการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีตั้งแต่ระดับบุคคล ทีมงาน จนถึงระดับองค์กร องค์กรที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม และสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ย่อมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การสร้างระบบประเมินผลที่โปร่งใส การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีอยู่หลายประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน ซึ่งหมายถึงการผลิตหรือให้บริการที่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบถ้วน งานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่จะลดความผิดพลาด แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย 2) ปริมาณของงาน ซึ่งต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ ทีมงานที่สามารถทำงานได้ในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่ลดทอนคุณภาพของงาน แสดงถึงความสามารถในการจัดการเวลา การวางแผน และความร่วมมือภายในทีม 3) เวลา ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานและทีมงานต้องสามารถบริหารจัดการสรรเวลาให้สอดคล้องกับกำหนดเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานได้ตรงตามกำหนดเวลา พร้อมทั้งยังเหลือเวลาในการตรวจสอบคุณภาพหรือปรับปรุงงานหากจำเป็น และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน หรือเทคโนโลยี เป็นการลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวได้ (Peterson and Plowman, 1953)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบตัวเลขและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปอธิบายหรือสรุปแนวโน้มของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเป็นระบบ โดยพื้นที่ในการดำเนินการวิจัยคือ บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่เลือกเฉพาะกลุ่มบุคคลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยก่อนนำไปใช้จริงได้มีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในกลุ่มพนักงาน 30 คนเพื่อทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.946 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ช่องทางออนไลน์ คือ Line และ Facebook ซึ่งเป็นช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้โดยตรง โดยอาศัยกลุ่มไลน์ของพนักงานที่มีอยู่แล้ว ซึ่งช่วยเพิ่มอัตราการตอบแบบสอบถามและลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน มีนาคม 2568 ถึง เมษายน 2568 และหลังจากรวบรวมข้อมูลครบถ้วน
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยสามารถจำแนกทดสอบได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	.368**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ปัจจัยค่าจ้าง	.375**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ภาพรวม	.435**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีระดับความสัมพันธ์ทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน

2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.341**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ด้านความรักในงาน	.227**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ด้านความสำเร็จในงาน	.237**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.357**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ภาพรวม	.433**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีระดับความสัมพันธ์ทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.309**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.307**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ด้านองค์กรและการจัดการ	.078	.116	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านสภาพการทำงาน	.093	.061	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	.341**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ภาพรวม	.433**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ด้านองค์กรและการจัดการ และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของจิราพร ชุมบางหม้ง (2556) พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยอมรับผลงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีหรือการจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สามารถช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า บุคคลต้องการปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญเป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2557) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันชักนำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่าสิ่งจูงใจ เช่น เงิน เกียรติยศความต้องการ เป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของมนุษย์จะทำพฤติกรรมเพื่อหลบเลี่ยงห่างไกลจากสภาพความทุกข์ทรมานไม่สบายใจ เจ็บปวด ขาดแคลน บกพร่อง ในขณะที่เดียวกันมนุษย์จะทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งความสุขความพอใจ

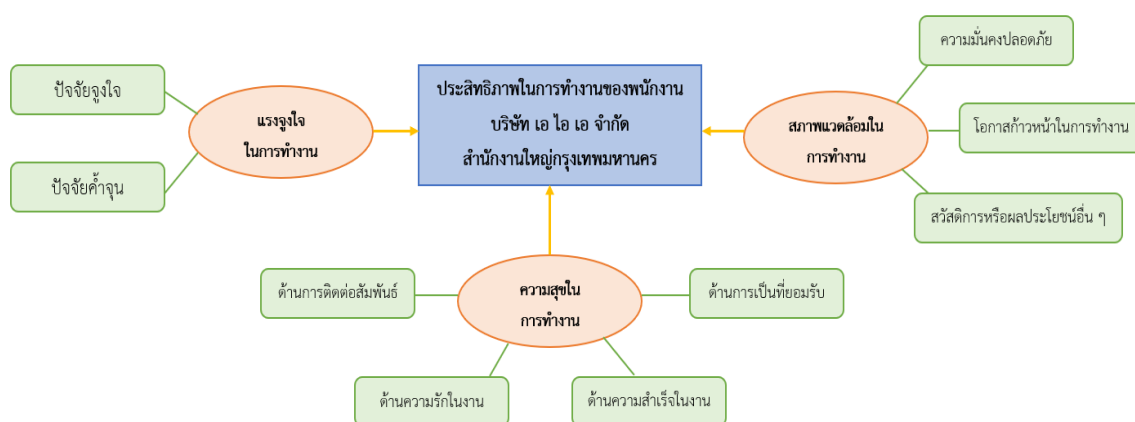
2. ความสุขในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานมักจะมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน เพราะพวกเขารู้สึกมีความพึงพอใจและชื่นชอบงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานช่วยลดระดับความเครียดในการทำงานได้ เพราะพนักงานที่มีความสุขจะรู้สึกผ่อนคลายและสามารถจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีกว่า พนักงานที่มีความเครียดต่ำมักจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ที่ระบุว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ ของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจน

สภาพแวดล้อม ในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพราะจะทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ จึงจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย โดยสอดคล้องกับการศึกษาของธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ มีแรงจูงใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในแง่ของความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับทีมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Mondy (1989) ที่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยให้ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงานควรมีอิสระความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความไม่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปองค์ความรู้

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเกิดจากการผสมผสานกันของสามปัจจัยสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจที่สร้างพลังผลักดันให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานด้วยความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงความสุขในการทำงานซึ่งเป็นผลลัพธ์จากทั้งแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ดี โดยความสุขนี้จะหล่อเลี้ยงทัศนคติเชิงบวกและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมทั้งสามด้านควบคู่กันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดในอนาคต โดยผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรพัฒนาแนวทางจูงใจพนักงานให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดระบบผลตอบแทนที่ยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับผลงานจริง รวมถึงควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การอบรม หรือการจัดแผนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงวัย จะช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร

2. องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ ตลอดจนสร้างความมั่นคงในอาชีพให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในระยะยาว ทั้งนี้ ควรมีมาตรการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ลดความกังวล และสามารถโฟกัสกับภารกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร จะช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงบันดาลใจ เมื่อพนักงานมีความสุขและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเกิดความเต็มใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ขยารัตน์ อุดคำมี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทสีมาธุรกิจ จำกัด*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2557). *เทคนิคการจูงใจ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม. (2565). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(4), 38-41.
- นิตา ประพทธิธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 58-80.
- บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด. (2567). *ประวัติบริษัทและคณะผู้บริหาร*. AIA. <https://www.aiaim.co.th/th/aboutUs/history.html>

- ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
- ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล. (2565). การส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้าน เชียงพุดบูรณาการ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 7(2), 261–275.
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (24 เมษายน 2568). TRIS ชี้เหตุแผ่นดินไหวสะเทือนไทยหนุนธุรกิจประกันภัยปี 68-ขายออนไลน์ต่อเนื่อง. สำนักข่าวอินโฟเควสท์. <https://www.infoquest.co.th/2025/488819>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). John Wiley & Sons.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652 - 655.
- Mondy, R. P. (1989). *Stress and Burnout Among Critical Study*. Churchill.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. Wiley & Sons.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Richard D. Irwin.