

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง

## Motivation affecting to performance efficiency of employees in a private Pharmaceutical Company

เชษฐาจันทร์ นนท์คำวงศ์

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง จำนวน 175 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ t-test, F-test (Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 2) ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่าด้านสถานะทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำงานของคุณ และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง พบว่ามีตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงานของคุณ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## ABSTRACT

The purpose of this study are 1)to study personal factors of employee of private Pharmaceutical Company 2)to study work motivation of employee of private Pharmaceutical Company 3) to study work motivation affecting to performance efficiency of employees in a private Pharmaceutical Company. The sample was 175 employees from private Pharmaceutical Company and sampling by proportional stratified sampling method. The questionnaire was used for data collection. The data were analysis by descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. Data analysis to compare t-test, F-test (Analysis of Variance: ANOVA) and Multiple linear regression

The result of study found that 1)Most of personal factor of the sample were female, age in the range of 31-40 years, married in marital status, high school in education level, operation position in work position, work experience ranges from 10-15 years with monthly income lower than 20,000 baht 2)The results of the analysis of the level of motivation for work of the motivation factor are the most aspect is status of work, followed by achievement of work and results of the analysis for work performance, When considering each aspect, the most efficient aspect is the quality of work, followed by time of work at the significant level of 0.05 and result of work motivation affecting to performance efficiency of employees in a private Pharmaceutical Company found that achievement of work, recognition of work, responsibility of work, advancement of work, company policy and administration and security of work at the significant level of 0.05

Keyword: Motivation, Performance efficiency

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก จากการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งปัญหาสถานการณ์โลกที่มีความผันผวนรุนแรงต่อเนื่องเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัญหาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อโซ่อุปทาน (Supply Chain) ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ถดถอยนั้น หน่วยงานได้มีการปรับแผนงานต่าง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

จากสถานการณ์ข้างต้นที่กล่าวมานั้น บริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่งก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเช่นเดียวกันจากปัญหาโซ่อุปทาน (Supply Chain) และการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 อีกทั้งการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีการเว้นระยะห่าง การปรับเปลี่ยนการทำงานในสำนักงานหรือการพบลูกค้าในสถานที่ต่างๆ เป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home, WFH) ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พร้อมและรับทราบข้อมูลจากองค์กรน้อยลง ความไว้นี้เชื่อใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานเป็นไปในด้านลบ พนักงานไม่รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจำนวนของพนักงานที่ลาออกอีกด้วย(นพรัตน์ เฝ้าพัฒนา (2564))

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง เพราะในปัจจุบันแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรที่สองคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 310 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ พนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง จำนวน 175 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาประกอบการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง
2. สามารถวางแผนแนวทางการจัดกิจกรรมที่เสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง
3. เป็นแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผลจากการเปรียบเทียบในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถนำมาวางแผนด้านสวัสดิการแรงจูงใจได้เหมาะสมตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วยแรงจูงใจที่สอดคล้องกัน
6. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's dual factor theory)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (อ้างใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558, หน้า 9-12) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก ได้กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแบบที่หนึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) และอีกปัจจัยแบบที่สองเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivational Factors) ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นรักงานอยากจะทำงาน ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือเรียกอีกอย่างว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor)” เนื่องจากปัจจัยจูงใจนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานด้วยการแก้ปัญหาต่าง ๆ นั้นจนงานบรรลุผลสำเร็จ
  - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่อง ชื่นชม แสดงความยินดีหรือการแสดงออกที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ
  - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเอง และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้รับความไว้วางใจ ให้สิทธิในการตัดสินใจ
  - 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ให้สูงขึ้นภายในองค์กร มีการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม การได้หาความรู้ ศึกษาเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรม ดูงานที่เกี่ยวข้อง
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนในการทำงานของบุคคลซึ่งขาดไม่ได้หรือหากขาดแล้วบุคคลมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (Extrinsic Factor) ได้แก่
  - 2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน รวมถึงการเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อด้วยวาจาหรือกิริยาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน
- 2.3 การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ปริมาณงานที่มอบหมายมายังบุคคล สภาพทางกายภาพของงาน และอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน
- 2.6 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ
- 2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา(Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำหรือเทคนิคการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (อ้างใน ว่าที่ร้อยตรีอิศรวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559, หน้า 15-16) ได้มีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) อยู่ในระดับสูงกล่าวคือผู้ผลิตได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความรวดเร็วถูกต้องและได้ตามข้อกำหนด ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลลัพธ์ของงานสำเร็จเป็นไปตามความที่คาดของหน่วยงาน โดยผลงานมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการทำงานจะต้องมีการกำหนดตามลักษณะงานอย่างเหมาะสม บุคคลทำงานถูกต้องส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนด
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายและวิธีการทำงานจะต้องเหมาะสมคือลงทุนโดยน้อยและได้ผลที่มากที่สุดของกำไร

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยมีรูปแบบเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire)

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากร โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วย Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) และทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparisons) และทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยวิธีของ Scheffe's วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. สรุปผลข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. สรุปข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์รายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทน

3. สรุปข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

### 4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

4.2.สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง พบว่ามีตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

### อภิปรายผล

1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อาจเป็นผลมาจากลักษณะการทำงานของบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งที่ต้องใช้ประสบการณ์และความรู้เรื่องมาตรฐานและวิธีการที่ดีในการผลิตยาแผนปัจจุบันเป็นอย่างดีในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการทำงาน โดยอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยง(2556) ที่พบว่าอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruce,J.A (Bruce,J.A.,1990;อ้างอิงจาก รัตน์ชนก จันยง(2556)) เรื่อง Age and work performance in Non-Managerial Jobs: The Effect of Experience and Occupational Type ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นตัวทำนายที่ดีได้ว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสอดคล้องกันในทางเดียวกัน

2.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยแรงจูงใจความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (Herzberg's dual factor theory) (อ้างใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558, หน้า 9-12) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นรักงาน มีความรู้สึกอยากทำงานด้วยความเต็มใจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของบุคคลซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือความรู้สึกไม่อยากทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมากเท่าใด ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานมากเท่านั้นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่งควรให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงาน อีกทั้งจัดทำรางวัลความสำเร็จของผลงานที่รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งบริษัทเอกชนผลิตยาเป็นบริษัทที่มีความเติบโตอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากเป็นสินค้าที่เป็นปัจจัยที่ใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความยั่งยืนขององค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ



## ข้อเสนอแนะ

1.องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากจากปัญหาสถานการณ์โลกที่มีความผันผวนรุนแรงต่อเนื่องเพิ่มขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาด อีกทั้งเป็นยุคที่มีความทันสมัยทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วซึ่งอาจทำให้พนักงานมีแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว

2.ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจของพนักงานในด้านค่าตอบแทนอันเป็นปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลที่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3.องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐานชัดเจนในการปรับขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งพนักงาน อีกทั้งแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาชีพ สามารถวัดประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นเป้าหมายให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร ในปัจจัยอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มุมมองทางด้านอื่นๆที่เติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบความแตกต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง และทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น เพื่อนำผลไปใช้ในแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในครั้งถัดไป

3. ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น องค์กรที่ดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้เห็นความแตกต่างทางด้านค่านิยม ความคิด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนบริหารงาน

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นครั้งต่อไปอาจพิจารณาทำวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพหรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ผลการเก็บแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งการเก็บผลสอบถามในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มการแบ่งชั้นการเก็บแบบสอบถามในระดับรายแผนกด้วย เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมเพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ

ลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กรวิทย์ ศานติอาวรณ์. (2551). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2563). ผลกระทบและทิศทางของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19, ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2565, จาก

[https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction\\_industry\\_ater\\_COVID-19.pdf](https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_ater_COVID-19.pdf)

- ณัฐวี โฆษะฐ. (2563). การพัฒนาบุคลากรรับมือกับความเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของ Covid-19, ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2565, จาก <https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2020/08/การพัฒนาบุคลากรรับมือกับความเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของ-Covid.pdf>
- ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทวี ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน). ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นพรัตน์ เผ่าพัฒน์. (2564). โอกาสและความท้าทายในยุคหลังโควิด-19 กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน, ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2565, จาก [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/MPDIJ\\_EEC/article/view/250821/170361](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/MPDIJ_EEC/article/view/250821/170361)
- ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล . วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง, การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- โอกาส เจริญสุข. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็กกรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.