

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

Motivation factors affecting work efficiency of private employees in Bangkok

บุษกร เวชศาสตร์¹
Budsakorn Wetchasart¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ประชากรในการศึกษาคือ กลุ่มพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนขนาดของประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกมาจำนวน 400 คน ผ่านการใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) และ เลือกใช้วิธีการสำรวจผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยการใช้ความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการใช้วิธีทดสอบค่า t-test และ ค่า One-way ANOVA: F-test การทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Post Hoc) และการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบและอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 22 – 34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ในส่วนของระดับความคิดเห็นพบว่า 1. ด้านปัจจัยค่าจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของสมมติฐาน พบว่า 1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2. ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับ

¹ นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง;
Student of Master of Business Administration for Executive program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University.; Email: 6514122004@rumail.ru.ac.th

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน 3. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, แรงจูงใจ, พนักงานเอกชน

ABSTRACT

The study of Motivation factors affecting work efficiency of private employees in Bangkok have purpose for study factors of demography affecting work efficiency of private employees in Bangkok and for study motivation factors affecting work efficiency of private employees in Bangkok. The study was made by survey research and collected questionnaires amount total 400 private employees in Bangkok. The data will be analyzed by SPSS program i.e. frequency percentage, mean, and standard deviation. Besides, t-test, one-way ANOVA and Multiple regression analysis. The study will have standard of level of significance is 0.05 for analyzed comparison and described the relationship of independent variables that affect the dependent variable.

Results of the study revealed that most of the respondents were female, 22 - 34 years, bachelor's degree graduates, single, and their monthly income range was 15,000-20,000 baht. They had been working for organization less than 5 years. For the hypothesis testing, it was found that 1. Factors of demography having influence on the efficiency in work performance i.e. Age, Education, Status and Work experience 2. Hygiene Factors having influence on the efficiency in work performance i.e. Policy and rule, Supervisor and Coworker relation and Job security 3. Motivation Factors having influence on the efficiency in work performance i.e. Achievement, Praise and Reward, Learning and Development, Responsibility and Work Itself

Keywords: Work efficiency, Motivation, Private employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลากหลายด้าน ที่ทำให้องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพื่อความอยู่รอดและเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และเพื่อเตรียมรับมือกับสถานะการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมของลูกค้า การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงการแก้ไขนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการทำงาน ความเป็นอยู่ของบุคลากร และความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และได้ผลลัพธ์ของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากการที่องค์กรจะขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรบุคคลจะเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุ

เป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรได้มากที่สุด เพราะถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นแล้ว แต่เทคโนโลยีก็ยังคงเป็นเพียงเครื่องมือส่วนหนึ่งที่สะดวกต่อการทำงาน ได้ผลลัพธ์ของงานที่รวดเร็วมากขึ้นเท่านั้น ไม่ว่าจะอย่างไรเทคโนโลยีที่มีใช้นั้น จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีทรัพยากรบุคคลพัฒนาสิ่งเหล่านั้นขึ้นมาอีกที ซึ่งระบบต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาแล้วนำมาใช้นั้น ยังคงต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการควบคุม เพื่อป้องกันการผิดพลาดของระบบ และการแก้ไขระบบได้ทันทั่วถึง

ในการปฏิบัติงานจริงการดำเนินงานมีความหลากหลายกระบวนการที่ไม่ได้ผ่านเครื่องจักรและต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อน เช่น การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน บรรยากาศของการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคนที่มีความต้องการและองค์กร จึงต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความสุขและความมั่นคงในการทำงาน มีอนาคตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่เมื่อไรก็ตามที่พนักงานไม่มีความสุข และรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน พนักงานจะพยายามแสวงหาองค์กรใหม่ และนำมาซึ่งการลาออกซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร (สาวิตรา สุวรรณ, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในงาน มีความทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จ และได้ผลลัพธ์ที่ดี ประกอบไปด้วย
 - 1.1 ปัจจัยพื้นฐาน หรือ ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการคำนวณการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มืออยู่ตลอดเวลา ได้แก่
 - นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การกำหนดนโยบายต่างๆ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร
 - เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล กิจกรรมเที่ยวประจำปี กิจกรรมกินเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ
 - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การวางตัวด้านกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
 - ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของงานที่ทำ หรือความมั่นคงขององค์กร
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เสียง แสง อากาศ รวมไปถึงอุปกรณ์และเครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงาน

- 1.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดเห็นให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่
 - ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น
 - การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน และค่าตอบแทนที่มาจากบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นได้รับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เช่นการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การยอมรับในความสามารถ
 - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ งานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
 - ความรับผิดชอบ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
 - ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน การได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม การได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อ
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับประชากร หรือกลุ่มที่กำหนด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีผลลัพธ์เป็นไปตามกำหนดและตามเป้าประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างถูกต้องและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้ประชากรในการศึกษาคือกลุ่มพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และเลือกใช้วิธีการสำรวจผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 8 สัปดาห์ (19 เมษายน 2567 – 14 มิถุนายน 2567)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Peterson and Plowman (1953, อ้างอิงถึง เอกชัย มโนวรกุล, 2563, น.8) ที่มียอดประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. Quality ด้านคุณภาพของงาน คือ ผลของการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า ผลของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ มีความถูกต้องแม่นยำได้มาตรฐานและรวดเร็วตามที่กำหนดไว้
2. Quantity ด้านปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตามความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ในแผนงาน ไม่ขาดหรือมีปริมาณงานที่มากเกินไป

3. Time ด้านเวลา หรือความรวดเร็วในการดำเนินงาน คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการจัดสรรเวลาให้ได้อย่างคุ้มค่าและตามมาตรฐานกำหนด ไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือความรวดเร็วเกินไปที่อาจส่งผลให้เกิดความขาดตกบกพร่องของงาน

4. Costs ค่าใช้จ่าย คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็น ด้านบุคลากร อุปกรณ์ เทคโนโลยี และด้านการเงิน ต้องมีการบริหารต้นทุนการผลิตเหล่านี้อย่างประหยัด คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (1959, อ้างถึงใน กุณิสรา กอปรเมธากุล, ภิรดา ชัยรัตน์, 2566, น.5) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบิร์กมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อจะทราบผลต่อเนื้อหาของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้มุ่งต้องการจะทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขาและสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจและพอใจในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัวให้การยอมรับต่อตัวบุคคล ซึ่งการยอมรับอาจเป็นได้หลายรูปแบบ เช่น การชื่นชม การยินดี การขอคำปรึกษา และการเคารพการตัดสินใจของบุคคลด้วย

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจกับขอบเขตและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการที่บุคคลได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

1.4 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความสำคัญของงาน ความน่าสนใจของงาน การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ เช่น ต้องใช้ความรู้ความสามารถความถนัดเฉพาะด้านในงาน สามารถทำได้คนเดียว หรือต้องทำเป็นทีม

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาที่จะศึกษา หาความรู้ ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.6 โอกาสที่จะเจริญเติบโต (Personal growth) หมายถึง โอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจ้างหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มีได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น เสียง อุณหภูมิ แสง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน สัมผัสที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ

2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีการติดต่อกัน ด้วยวาจาหรือท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้ากัน รักษาน้ำใจกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

2.3 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policies and rule) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นระบบ

2.4 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervisor quality) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

2.5 รายได้ (Base wage or salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. ช่วงอายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. รายได้
6. ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

1. นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร
2. เงินเดือนและสวัสดิการ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับคำยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

(Herzberg, 1959)

ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

(Peterson & Plowman, 1953)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) มาจำนวน 400 คน โดยการใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างอิงถึงใน มาลีปุกสาร, 2565) ผ่านการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางที่สามารถเข้าถึงแบบสอบถามได้สะดวกที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยคำจูง ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างอิงใน สาวิตรา สุวรรณ, 2560)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับคำยกย่องชมเชย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างอิงใน สาวิตรา สุวรรณ, 2560)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพที่มีต่อผลการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างอิงใน สาวิตรา สุวรรณ, 2560)

การศึกษาวิจัยมีการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Cronbrach, 1984 อ้างอิงใน รัชฎาจารย์ สาลิกา, 2566) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของวิจัยนี้มีค่าอยู่ที่ 0.81 จึงสามารถนำแบบสอบถามวิจัยไปใช้เก็บข้อมูลตัวอย่างได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้วิธีทดสอบค่า t-test ในการทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม
4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้วิธีทดสอบค่า One-way ANOVA: F-test ในการทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป
5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณ (Post Hoc) ในกรณีที่ทดสอบค่า One-way ANOVA: F-test แล้วพบว่าสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.05 (Sig < 0.05)
6. การวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ดังนี้

ค่า +1 แสดงถึง	ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่า 0 แสดงถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่า -1 แสดงถึง	ความสัมพันธ์ผกผันกันอย่างสมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 มีอายุ 22 – 34 ปี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 สถานภาพโสด จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน		
	\bar{X}	SD.	แปลความ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	3.83	0.712	มาก
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.54	0.884	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.638	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	0.847	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	0.762	มาก
รวม	3.79	0.631	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.631)) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.638) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.712) และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.884) ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ		
	\bar{X}	SD.	แปลความ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.22	0.542	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับค่าตอบแทน	3.84	0.629	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.668	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.588	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.60	0.918	มาก
6. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.52	0.921	มาก
รวม	3.91	0.535	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.535) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.542) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.668) และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.921) ตามลำดับ

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	SD.	แปลความ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.96	0.610	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.91	0.697	มาก
3. ด้านเวลา	4.11	0.597	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.608	มาก
รวม	4.00	0.514	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.514) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($X = 4.11$, S.D. = 0.597) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.608) และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.697) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ		
	t/F	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ด้านเพศ	0.897	0.370	ไม่แตกต่าง
2. ช่วงอายุ	12.954	0.000*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	3.447	0.033*	แตกต่าง
4. สถานภาพ	5.372	0.001*	แตกต่าง
5. รายได้	1.977	0.097	ไม่แตกต่าง
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	12.859	0.000*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.08 เมื่อพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's ได้ผลดังตาราง 5 – 8

ตาราง 5 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ		
		22 – 34 ปี	35 – 47 ปี	48 – 60 ปี
		3.93	4.15	4.33
1. 22 – 34 ปี	3.93		-0.2171* (0.007)	0.3997* (0.00)
2. 35 – 47 ปี	4.15			-0.1826 (0.234)
3. 48 – 60 ปี	4.33			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่าคู่ช่วงอายุ 22 - 34 กับ 35 - 47 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ คู่ช่วงอายุ 22 - 34 ปี กับ 48 - 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ 22 - 34 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 35 - 47 ปี และน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 48 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.07	3.97	4.18
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07		0.1006 (0.569)	-0.1064 (0.672)
2. ปริญญาตรี	3.97			-0.2070* (0.045)
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า คู่ระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ			
		โสด	สมรส	หย่าร้าง	แยกกันอยู่
		3.96	4.20	4.23	3.51
1. โสด	3.96		-0.2384* (0.007)	-0.2751 (0.460)	0.4483 (0.668)
2. สมรส	4.20			-0.0367 (0.998)	0.6867 (0.312)
3. หย่าร้าง	4.23				0.7234 (0.342)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า ของสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		น้อยกว่า	ระหว่าง	10 ปี ขึ้นไป
		5 ปี	5 – 10 ปี	ไป
		3.89	4.00	4.22
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.89		-0.1064 (0.176)	-0.3296* (0.000)
2. ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.00			-0.2232* (0.005)
3. 10 ปี ขึ้นไป	4.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า คู่ของประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.176 และ คู่ของประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูน	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.	Beta			

<i>Error</i>					
ค่าคงที่	2.150	0.146		14.728	-
X1 ด้านนโยบายและการบริหาร จัดการขององค์กร	0.160	0.049	0.221	3.260	0.001*
X2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.021	0.035	0.037	0.615	0.539
X3 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	0.148	0.045	0.183	3.276	0.001*
X4 ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	0.086	0.035	0.142	2.465	0.014*
X5 ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.063	0.041	0.093	1.518	0.130
Y = 2.15 + 0.16(X1) + 0.021(X2) + 0.148(X3) + 0.086(X4) + 0.063(X5) + 0.42693					
R ² = 0.318, Adjust R ² = 0.31, F = 36.827, Sig = 0.00*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ประมาณ ร้อยละ 31 (Adjust R² เท่ากับ 0.31) และสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ส่งผลมากที่สุด (Beta เท่ากับ 0.221) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Beta เท่ากับ 0.183) และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta เท่ากับ 0.142) ตัวแปรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจาก องค์กรของกลุ่มประชากรตัวอย่าง มีนโยบายในการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่แล้ว และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
ค่าคงที่	0.520	0.137		3.805	-

X1 ด้านความสำเร็จใจการทำงาน	0.361	0.041	0.381	8.801	0.000*
X2 ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชย	0.096	0.032	0.118	2.969	0.003*
X3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.148	0.032	0.192	4.578	0.000*
X4 ด้านความรับผิดชอบ	0.202	0.038	0.231	5.237	0.000*
X5 ด้านความก้าวหน้า	-0.029	0.024	-0.052	-1.190	0.235
X6 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.069	0.022	0.124	3.086	0.002*

$Y = 0.52 - 0.361(X1) + 0.096(X2) + 0.148(X3) + 0.202(X4) + (-0.029)(X5) + 0.069(X6) + 0.31448$
 $R^2 = 0.631, \text{ Adjust } R^2 = 0.626, F = 112.094, \text{ Sig} = 0.00*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ประมาณ ร้อยละ 62.6 (Adjust R² เท่ากับ 0.626) และสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลมากที่สุด (Beta เท่ากับ 0.381) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (Beta เท่ากับ 0.231) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Beta เท่ากับ 0.192) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Beta เท่ากับ 0.124) และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชย (Beta เท่ากับ 0.118) ตัวแปรด้านความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากองค์การของประชากรตัวอย่าง มีการจัดการวางตำแหน่ง และความก้าวหน้าในสายงานไว้อย่างชัดเจนอยู่ดีอยู่แล้ว

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษานี้ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.75 มีอายุ 22 – 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.30 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 80.50 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.631$)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.535$)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.514$)

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตาม ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ช่วงอายุ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จึงยอมรับสมมติฐาน

ระดับการศึกษา พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ แตกต่างกันได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน จึงยอมรับสมมติฐาน

สถานภาพ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จึงยอมรับสมมติฐาน

ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันได้แก่ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเรียงลำดับตามอิทธิพลตามตัวแปรที่ ส่งผลจากมากที่สุดไปน้อยสุดได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเรียงลำดับตามอิทธิพลตามตัวแปรที่ ส่งผลจากมากที่สุดไปน้อยสุดได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา

สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านการได้รับค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กร ต้องคำนึงถึง การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ที่มีช่วงอายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างเหมาะสม เนื่องจากในการทำงานจะต้อง อาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละตำแหน่ง และในส่วนของ สถานภาพ เนื่องจาก สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีเวลาส่วนตัวในชีวิตประจำวันที่ต้องดูแล รับผิดชอบต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้าน เพื่อ เอื้อต่อการทำงานของพนักงานให้สามารถทำงานตามเวลาที่สะดวกได้

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านการได้รับค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครดียิ่งขึ้น องค์กรควรพิจารณาการจัดทำนโยบายที่เหมาะสม ที่เอื้อต่อ การทำงานของพนักงาน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติการ มีความเป็น ผู้นำ สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติการได้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่าง ราบรื่น มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานได้ว่า พนักงานยังคงได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้อยากอยู่กับองค์กร เพื่อสร้างผลงานที่มี ประสิทธิภาพต่อไป

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครดียิ่งขึ้น องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม กับความสามารถ ความเชี่ยวชาญของแต่ละตำแหน่ง มีการให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน ไม่ควบคุม การทำงานจนมากเกินไป จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณจะต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ตนเอง ให้แล้วเสร็จทันกำหนด และเกิดการเรียนรู้พัฒนาในการแก้ไขปัญหาในงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อ

พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ จะเกิดความภาคภูมิใจในงานนั้น และมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำในอนาคต จึงทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ผลลัพธ์ของงานจึงเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทต้องการ

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยแนะนำให้ใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรที่ผู้สนใจทำงานอยู่ หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจที่ใกล้เคียงกันในการทำวิจัย และแนะนำให้ใช้ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในการศึกษา เช่น หลักการในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็น มุมมองที่เหมือนหรือแตกต่างกัน และหลากหลายมากขึ้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหาร การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงาน ให้มีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). Business organization and management. Illinois:

Irwin.

สาวิตรา สุวรรณ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พระพงษ์ศักดิ์ สหุตมโน (เกษวงค์รอด) (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพทาย ททรัพย์กะสินธุ์ (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

แห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์

ชนภรณ์ พรรณราย (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มาลี ปุริสาร (2655). ศึกษาความต้องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า
ภายในอาคารกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายนอก กรณีศึกษา ศูนย์ทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท
รัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล

พิชญภา ศิลาอ่อน (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน
การเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. สารนิพนธ์ เงินกองทุนส่งเสริม
งานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์