

**อิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา**
**Influences of Intrinsic and Extrinsic Motives toward the Effectiveness of
the Private Company Employees' Skill Develop in Songkhla Province**

วริศยา มิตชิต, Warissaya Midchid

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจภายใน และภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา และ 3) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และมีระดับแรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิธีการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 67.7

คำสำคัญ : แรงจูงใจภายใน, แรงจูงใจภายนอก, ประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือ, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

The objectives of the research were to 1) study the intrinsic and extrinsic motives of the private company employees in Songkhla province 2) explore the effectiveness of the skill development of the private company employees in Songkhla, and 3) understand the influences of the intrinsic and extrinsic motives which affect the skill development of the private company employees in Songkhla. The samples were 400 employees of a private company in Songkhla who have at least a year of work experience. Frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis were used in the statistical analysis. The finding revealed that the samples had a high level of the intrinsic motives of the private company employees in Songkhla. The highest mean belonged to achievement, followed by the work itself, recognition, responsibility, and advancement, respectively. On the other hand, there was a high level of opinion toward the extrinsic motives of the private company employees. The highest mean was the working conditions, followed by company policy and administration, interpersonal relations, work security, and salary, respectively. Moreover, the samples had a level of opinion on the effectiveness of the private company employees' skill development in Songkhla. The working process had the highest mean, followed by the quality of work, quantity of work, duration, and expenses, respectively. In addition, the extrinsic motives in terms of interpersonal relations and intrinsic motives in terms of responsibility affected the effectiveness of the private company employees' skill development in Songkhla as $r=67.7\%$.

Keywords: Intrinsic motives, extrinsic motives, effectiveness of skill development, private company employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระทำเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และแข็งแกร่ง ถ้าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นสูง ย่อมขยัน อดทน กระตือรือร้น คิดหาวิธีให้งานสำเร็จ มีการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือลดละความพยายามโดยง่าย แม้งานจะมีปัญหาหรืออุปสรรค เมื่องานประสบความสำเร็จด้วยดีแล้วก็ไม่หยุดคิด ยังคอยหาวิธีในการพัฒนาปรับปรุงให้ทักษะและความสามารถของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นผลดีต่อองค์กรนั้น ๆ องค์กรใดมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษการสร้างแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกของพนักงานของบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา เนื่องจากพื้นที่จังหวัดสงขลา เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ อยู่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเจริญเติบโตมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีการค้าขายส่งออกต่างประเทศ จากการลงทุนของนักลงทุนต่างประเทศ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น การจ้างงานในอุตสาหกรรม การค้าส่ง คำปลีก ตลอดจนการจ้างงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ ของบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา มีการขยายกว้างขึ้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเพื่อใช้ในการดึงดูดใจของพนักงานคือ การเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน ก็คือ สวัสดิการ ซึ่งมีทั้งสวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย โดยสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายนี้มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกย่อมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการดำรงชีพของพนักงาน รวมถึงการช่วยให้มีกำลังใจที่ดี กระตุ้นการพัฒนาทักษะ ฝีมือในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายใน และภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา
2. แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

3. แรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจภายใน และภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ส่วนแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และ 5) ด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัท เอกชน ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านระยะเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย และ 5) ด้านวิธีกาดำเนินงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวินิจฉัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2566

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ได้แบ่งปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้ อายุ นักการตลาดใช้ประโยชน์จากช่วงอายุ เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด เพื่อช่วยในการค้นหาความต้องการ เพศ มีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค สถานภาพครอบครัว เป็นลักษณะทางประชากรที่มีความสำคัญกับสังคม เศรษฐกิจ และกฎหมาย สมรส แต่แยกกันอาศัยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน จึงทำให้ความคิดและการตัดสินใจนั้นแตกต่างกันออกไป ตัวอย่าง เช่น ความรับผิดชอบของผู้ที่มีครอบครัวนั้นมักจะสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เป็นต้น รายได้ การศึกษา และอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนแบ่งทางการตลาด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Kinicki and Kreitner (2006) กล่าวว่านักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จ เมื่อทำงานได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) วิธีการ 4) เวลา 5) ค่าใช้จ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของหัวหน้างานแล้ว พบว่ามีมุมมองที่แตกต่างกันโดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน)

รสสุคนธ์ นาคภิบาล (2565) ศึกษาการบริหารการจัดการ และปัจจัยแรงจูงใจที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการ และปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) การบริหารการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป ที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าร้อยละ กรณีไม่ทราบประชากร โดยใช้สูตรของ Cochran (1977 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 4 เท่ากับ 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ
- ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานในองค์กรเอกชน หรือองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมุติฐานการวิจัย
2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาตรตรวจสอบใหม่ ปรับปรุง และแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจน เหมาะสม ตรงตามเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับพนักงานที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์

หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 โดยเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

4. จากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.970 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัท เอกชน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.983 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสร้างแบบสอบถามได้ง่าย และมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และไม่จำเป็นต้องออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้กระจายผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger E-mail และโพสต์ลิงค์แบบสอบถามในกลุ่มงานราชการ สอบราชการ งานเอกชน กลุ่มหางานสงขลา หาดใหญ่ และกลุ่มหางานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นต้น ซึ่งจะระบุไว้ว่าผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้จะต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป เท่านั้น โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับแรงจูงใจภายใน ภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา และประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. อิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.25 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.75 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.75 ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.00 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.25 ซึ่งมีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 91.50 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.50

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}= 4.12$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}= 3.85$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}= 3.84$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.82$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}= 3.65$)

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}= 4.12$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร ($\bar{X}= 3.89$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}= 3.86$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}= 3.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}= 3.50$)

4. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิธีการดำเนินงาน ($\bar{X}= 3.83$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}= 3.82$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}= 3.80$) และด้านระยะเวลา ($\bar{X}= 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}= 3.70$)

5. อิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ดังตาราง 1

ตาราง 1

อิทธิพลของแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา (n=400)

| แรงจูงใจภายในและภายนอก | ประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา | | | | | โดยรวม |
|---|--|-------------------|------------------|--------------------|--------------------------|---------------|
| | ด้านคุณภาพ ของงาน | ด้านปริมาณ งาน | ด้าน ระยะเวลา | ด้าน ค่าใช้จ่าย | ด้านวิธีการ ดำเนินงาน | |
| ค่าคงที่ | .650 | .456 | .441 | .581 | .554 | .537 |
| แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (X ₁) | .037 | .015 | .093 | .005 | .071 | .044 |
| แรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (X ₂) | .040 | .009 | .084 | .126* | .054 | .008 |
| แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃) | .137** | .138** | .181** | .061 | .052 | .114 |
| แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ (X ₄) | .120* | .132** | .109* | .155** | .067 | .116** |
| แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้า (X ₅) | .024 | .072 | .064 | .006 | .062 | .046 |
| แรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทน (X ₆) | .025 | .012 | .046 | .162** | .027 | .050 |
| แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (X ₇) | .177** | .245** | .243** | .110* | .265** | .208** |
| แรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (X ₈) | .038 | .027 | .025 | .097* | .029 | .011 |
| แรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการ บริหารองค์กร (X ₉) | .105 | .051 | .042 | .005 | .092 | .059 |
| แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₀) | .209** | .199** | .159** | .316** | .248** | .226** |
| F Test | 43.301 | 49.442 | 40.536 | 45.602 | 44.826 | 81.669 |
| R² | .527 | .560 | .510 | .540 | .535 | .677 |
| Adjusted R² | .515 | .548 | .498 | .528 | .523 | .669 |

*p < .05 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 67.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .537 + .226X_{10} + .208X_7 + .116X_4$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .650 + .209X_{10} + .177X_7 + .137X_3 + .120X_4$$

2. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .456 + .199X_{10} + .245X_7 + .132X_4 + .138X_3$$

3. แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านระยะเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .441 + .243X_7 + .159X_{10} + .181X_3 + .109X_4$$

4. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} &= .581 + .316X_{10} + .162X_6 + .155X_4 \\ &+ .126X_2 + .110X_7 + .097X_8 \end{aligned}$$

5. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านวิธีการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 53.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .554 + .248X_{10} + .265X_7$$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัฒตรา โพธิ์ศรี (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายใน พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของสายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ที่กำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวัง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของรสสุคนธ์ นาอภิบาล (2565) ศึกษาการบริหารการจัดการ และปัจจัยแรงจูงใจที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของชนกฤต พลชัยขจร (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคงของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธมนวรรณ ฉิมมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายทรัพยากร บุคคลองค์กร A ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวัง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของธนิกา ต้นสกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษา

ของธนภฤต พลชยขจร (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของภานุวัตร นีวันติ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัท เอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิธีการดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของภัทธนันท์ ศิริไทย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ชารินทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธัญพร เอี่ยมการนา (2564) ศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 เขต 2 ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านระยะเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับการศึกษาของภานุวัตร นีวันติ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. อิทธิพลของแรงจูงใจภายใน และภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 67.7

1. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.7 สอดคล้องกับการศึกษาของสายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ

เจ้าหน้าที่ที่มิกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มิกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 64.10

2. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.7 สอดคล้องกับการศึกษาของภาณุวัตร นินันต์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านระยะเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.0 สอดคล้องกับการศึกษาของภาณุวัตร นินันต์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.0 สอดคล้องกับการศึกษาของธนิกา ต้นสกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขา ระนอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.5

5. แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือด้านวิธีการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 53.5 สอดคล้องกับการศึกษาของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แรงจูงใจภายในของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ให้มีการฝึกให้พนักงานรู้จักการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้สำหรับการปฏิบัติหน้างานบ้าง ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมีจิตสาธารณะ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำคัญของหน่วยงานบ้าง ปรับภาระงานของพนักงานให้สามารถรองรับการปฏิบัติหน้าที่ได้หลายๆ ด้าน

แรงจูงใจภายนอกของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

หน่วยงานควรมีการปรับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ให้มีความปลอดภัย โปร่ง เหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน จัดให้มีพนักงานที่มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ควรมีนโยบายการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ เพื่อให้พนักงานภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และอยู่ร่วมปฏิบัติงานกันไปตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ พิจารณาค่าตอบแทนให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ควรมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานให้มีพร้อมปฏิบัติงานและมีปริมาณที่เพียงพอ พนักงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเสร็จตามเวลา ได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด มีการปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตครบตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด การกำหนดขอบเขต การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากที่สุด ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรการผลิตของหน่วยให้คุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาประสิทธิภาพปฏิบัติงานในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในจังหวัดสงขลา ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มขอบเขตการวิจัยไปยังจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนาต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นควรใช้วิธีการวิจัยวิธีอื่นเพิ่มเติม เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงทดลอง เพื่อทดสอบว่าการบริหารจัดการหรือปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพัน คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :
สามลดา.
- กนกรัตน์ ปัญญาวิง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา
ระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2563.*
หน้า 1916-1927.
- ธมนวรรณ จิมมณ. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A. *การประชุมวิชาการและนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- ชนกฤต พลชยขจร. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา
จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ธัญพร เอียงการนา. (2564). *ภาวะผู้ตามที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 เขต 2. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- ธนิกา ต้นสกุล. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
บริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.
Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(3), 1275-1292.*
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 5(1),
157-197.*
- ภาณุวัตร นีวันติ. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา*
- รสสุคนธ์ นาคภิบาล. (2565). *การบริหารการจัดการ และปัจจัยแรงจูงใจที่พยากรณ์ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกอบชิ้นส่วนและแปรรูปโลหะ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*

- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สายชล ศิริพงษ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน.
- สุพัฒตรา โปธิศรี. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์*. วารสารสารสื่อศิลป์, 1(1), 21-34.
- อนงค์ ชารินทร์. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best Practices* (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.