

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ธนวัฒน์ โอตภิบาล<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีการนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีรายได้ต่อเดือน คือ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8 2.3 และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 32.0 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ภาพรวม ได้ร้อยละ 56.20 ( $R^2 = 0.562$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ พนักงานเอกชน

---

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6624104441@rumail.ru.ac.th

## **Factors affecting the performance of private employees in Hat Yai District, Songkhla Province**

Thanapat Odphiban <sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to study the level of performance of private employees, to study the motivation factors of private employees, and to study the factors that influence the performance of private employees in Hat Yai District, Songkhla Province. According to the study, the sample group consisted of 400 private employees in Hat Yai District, Songkhla Province, obtained by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research result found that; The 400 private employees in Hat Yai District, Songkhla Province, who responded to the questionnaire this time were mostly male, accounting for 55.0 percent; aged 21-30 years, accounting for 44.0 percent; single, accounting for 51.5 percent; Buddhist, accounting for 57.5 percent; with a bachelor's degree, accounting for 58.5 percent; with a monthly income of 15,001-25,000 baht, accounting for 43.8 percent; and with 2.3 percent, and with working experience of less than 1 year, accounting for 32.0 percent. Motivational factors for private employees in Hat Yai District, Songkhla Province was at a high level. Performance of private employees in Hat Yai District, Songkhla Province was at a high level. Motivational factors affecting the work performance of private employees in Hat Yai District, Songkhla Province, overall, were 56.20 percent ( $R^2 = 0.562$ ). Motivational factors for work consisted of the work itself, responsibility, and advancement, which affected the work performance of private employees in Hat Yai District, Songkhla Province, with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords :** performance, motivation, private employees

---

<sup>1</sup> Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author Email: 6624104441@ru.ac.th

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ยุคกระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะนี้องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารการจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดไร้พรมแดนส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบต่าง ๆ ให้ทันสถานการณ์รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2560)

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการกระทำของบุคลากรแต่ละคนที่มีความสามารถและพยายามทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานของตนตามเวลาที่กำหนดเพื่อให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วยปรัชญา อุดมการณ์ บุคลิกภาพ สวัสดิการ ค่านิยมองค์กร เป้าหมายของชีวิตและการทำงาน การสำรวจความสามารถของตนเองในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการพัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะการเป็นพนักงานที่ดีในองค์กร ซึ่งแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กร (สมพิศ สุขแสน, 2558) ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ช่วยให้อุปสรรคที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นให้พวกเขาปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีค่ามาก

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีความเจริญและเป็นศูนย์กลางของโรงงานต่าง ๆ เช่น โรงงานยางพารา โรงงานปลากระป๋อง โรงงานผลิตอาหารกระป๋อง เป็นต้น รวมไปถึงการมีบริษัทในพื้นที่หลายแห่งทำให้เกิดการจ้างงาน และมีพนักงานเป็นจำนวนมากที่กระจายอยู่ในแต่ละบริษัทในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แต่การทำงานภายในบริษัทต้องมีการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่เสมอ เพราะบริษัทมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ ทำให้ประสบปัญหาการหมุนเวียนเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพมักจะเคลื่อนย้ายไปสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่าด้วยเหตุผลในเรื่องของผลตอบแทนและโอกาสที่ดีกว่าในแง่ของความเจริญก้าวหน้า (กรมการจัดหางาน, 2563) ทั้งนี้พนักงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีพันธกิจและมีเป้าหมาย บริษัทที่มีพันธกิจที่มีเป้าหมายชัดเจน มีอัตราการลาออกต่ำกว่าบริษัทที่ไม่มีเป้าหมายถึง 49% ส่งผลให้บริษัทที่มีต้นทุนและความเสียหายอันเกิดจากการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อให้ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและมีความชำนาญพอเพียงอยู่ตลอดเวลา แม้ทางบริษัท มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้โบนัส สวัสดิการประกันชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย แต่ทางบริษัทยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในบริษัททุกแห่งคาดหวังที่จะต้องการพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นนอกเหนือจากการพัฒนาความสามารถในการทำงานเฉพาะบุคคลแล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานที่สามารถดึงความสามารถหรือพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้ดีขึ้นและเข้าใจถึงความต้องการต่าง ๆ ของพนักงานได้อย่างตรงเป้าหมายก็จะสมประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานดีขึ้น องค์กรก็จะแข็งแกร่งและมั่นคงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของบริษัทที่กำหนดไว้ และความก้าวหน้าของบริษัท ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาต่อยอดในอนาคตได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงต้องใช้หลักการทางสถิติแบบไม่ทราบจำนวนประชากรเพื่อประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตาม Cochran (1977 อ้างถึงใน ชัมมะทินนา ศรีสุพรรณ, 2565) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างในการศึกษาเป็นจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลเดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2567

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. ได้ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. สามารถนำผลวิจัยที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กรในการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานของบริษัทให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น โดยใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย หรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์กรส่วนใหญ่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือการหาวิธีการปรับปรุงผลงานของตนเองวิธีหนึ่งที่สามารถ ทำให้บรรลุเป้าหมายนี้คือการเพิ่มประสิทธิภาพในที่ทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานมีความหมายรวมถึงเมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง โดยเสียเวลาและความพยายามน้อยที่สุด โดยพื้นฐานแล้วการช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสะดวกสบายขึ้นจะทำให้พนักงานทำงานได้ดีมากขึ้นหรือสามารถผลิตได้มากขึ้น มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในสถานที่ทำงาน เช่น สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในงาน การฝึกอบรม

กระบวนการและวัฒนธรรม เมื่อกล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือให้พนักงานได้เรียนรู้ที่จะใช้เวลาให้คุ้มค่าที่สุดจะมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาวควบคู่กันไป เมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับประสิทธิภาพรายบุคคลและโครงสร้างที่จำเป็นสำหรับประสิทธิภาพของกลุ่มองค์กรจะสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรขององค์กรทั้งบุคลากรและการเงิน เมื่อต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมในด้านความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงใน สิริภาพรณ ลี้ภัยเจริญ, 2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การทำงานนั้นจะต้องมีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตผลงาน และผู้ใช้ได้ประโยชน์จากงานนั้นได้รับความคุ้มค่าและความพึงพอใจเกิดจากการที่ขั้นตอนต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานนั้นได้มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปตามข้อกำหนดที่ตั้งเป้าหมายไว้
2. ปริมาณ (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นนั้นมีจำนวนความมากน้อยต้องเป็นไปตามเป้าหมาย และความคาดหวังขององค์กรเป็นข้อมูลที่สามารถกำหนดเป็นตัวเลข
3. เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การดำเนินการของงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

### แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้ามนักบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดย จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริหารองค์กรในปัจจุบันได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะบุคคลตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่า

เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมาก เกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เมื่องานประสบ ความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดย ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีระดับประสิทธิภาพและมีผลต่อการสร้างเสริมงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน และจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลดาพร เอกพานิช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน ผลของการศึกษา พบว่า พนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึก ตามลำดับ

ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พิณภัทรพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรของบริษัทธุรกิจที่ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานและการที่บุคลากรสามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงต้องใช้หลักการทางสถิติแบบไม่ทราบจำนวนประชากรเพื่อประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตาม Cochran (1977 อ้างถึงใน ชัมมะทีนนา ศรีสุพรรณ, 2565) จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างในการศึกษาเป็นจำนวน 400 คน กำหนดวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าแอลฟาของครอนบัคที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์ถึงกลุ่มพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย
2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน โดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจนครบ 400 คน และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้
  - 1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมประกอบคำบรรยาย
  - 1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็นพร้อมประกอบคำบรรยาย
  - 1.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็นพร้อมประกอบคำบรรยาย
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้
  - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีการนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีรายได้ต่อเดือน คือ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8 2.3 และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 32.0

### 2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ ,  $SD=0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X}=4.04$ ,  $SD=0.70$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X}=3.92$ ,  $SD=0.74$ ) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ( $\bar{X}=3.88$ ,  $SD=0.78$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.82$ ,  $SD=0.64$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}=3.67$ ,  $SD=0.57$ ) ตามลำดับ

### 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ,  $SD=0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.25$ ,  $SD=0.76$ ) รองลงมา คือ เวลา ( $\bar{X}=3.96$ ,  $SD=0.68$ ) คุณภาพของงาน ( $\bar{X}=3.92$ ,  $SD=0.72$ ) และน้อยที่สุด คือ ค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=3.90$ ,  $SD=0.90$ ) ตามลำดับ

### 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ภาพรวม ได้ร้อยละ 56.20 ( $R^2 = 0.562$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และอิทธิพลน้อยที่สุดคือด้านลักษณะของงานที่ทำ

## การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปริมาณงาน รองลงมา คือ เวลา คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ทั้งนี้องค์กรส่วนใหญ่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือการหาวิธีการปรับปรุงผลงานของตนเองวิธีหนึ่งที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายนี้คือการเพิ่มประสิทธิภาพในที่ทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานมีความหมายรวมถึงพนักงานปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง โดยเสียเวลาและความพยายามน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Millet (1954 อ้างถึงใน สมลัคน์ ศรีสุวรรณธณ, 2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นผลของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจที่ให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต เช่น การใช้ ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของสรวงศ์ โค้วตระกูล (2559) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ ซึ่งแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันตามลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 56.20 โดยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า มีอีก 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน สามารถอภิปรายแต่ละด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งลักษณะของงานที่ทำ งานที่ทำ ทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานจะกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมีความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้าง เข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่างๆ ทุกอย่างก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความรับผิดชอบต่องาน เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงานจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการกำกับตนเอง กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ เป็นทักษะส่วนบุคคลที่ทุกคนจำเป็นต้องมี และเป็นทักษะที่ถ่ายทอดกันได้ด้วยการเรียนรู้จากพ่อแม่ ครู หรือเพื่อนๆ

3.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า การได้รับโอกาสเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรมีการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน แต่ในบางครั้งด้วยความที่อายุต่างกันมากแต่ผู้ที่มีอายุน้อยได้ตำแหน่งที่สูงกว่าอาจทำให้บางครั้งพนักงานที่มีอายุมากอาจจะไม่ยอมรับในพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory อ้างถึงใน กมลพร

กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ความสำเร็จในงานเป็นของทุกคนที่ต้องช่วยกันผลักดันให้งานมีความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานบางครั้งอาจมีบางส่วนที่ทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและทุกคนก็ต้องช่วยกันเพื่อให้งานส่วนรวมสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน อยู่ในระดับมาก โดยในแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ควรให้พนักงานเอกชนมีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนได้ด้วยตนเอง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ควรให้พนักงานเอกชนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) ควรให้พนักงานเอกชนได้ปฏิบัติงานที่ทำทหายความสามารถและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) ควรให้พนักงานเอกชนตระหนักและเห็นความสำคัญความรับผิดชอบและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหากงานไม่สำเร็จตามเวลา ทั้งนี้การมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ควรให้ส่งเสริมให้พนักงานเอกชนรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อสามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ดังนั้นในการดำเนินการทำงานของพนักงานเอกชนควรนำแรงจูงใจในการทำงานมาเป็นหนึ่งในการวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้รับทราบปัญหาเชิงลึกหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน สามารถนำมาต่อยอดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณได้

2. ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน เช่น ความผูกพันในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น มาดำเนินการศึกษาในครั้งต่อไป

#### บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 1 -10.
- กรมการจัดหางาน. (2563). *ประสิทธิภาพที่พนักงานพึงมี*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(2), 79-90.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณและสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1). 424-436.
- จิตติมา อัครชิตพิงค์. (2560). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทางาน. (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

- ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- ณัฐพัชร์ ลามบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 167-168.
- ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการตลาด : แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์.
- ลดาพร เอกพานิช. (2564). ประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 16(1), 175-193.
- วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพิศ สุขแสน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กร*. กรุงเทพฯ : โกรเฮ้สยาม.
- สมลัดน์ ศรีสุวรรณ. (2561). *ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. (รายงานการวิจัย). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 14(2), 1 – 10.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2559). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรของบริษัทธุรกิจที่ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7(1), 236 – 249.