

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เจ.เอส.สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Management that affected motivation on employee performance

JS.Start up Co.,Ltd. Bangkok

จิระพันธ์ ศักดิ์สนธิ<sup>1</sup> จรีพร ศรีทอง<sup>2</sup>

สาขาวิชาการจัดการ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่

Jirapan Sakson<sup>1</sup> Chareeporn Srithong<sup>2</sup>

Management field Master of Business Administration Program for Young Executive

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส.สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัดจังหวัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยด้านประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,248 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดตัวอย่าง (Simple size) ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane จำนวนประชากร 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

สรุปผลการวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 320 ชุด ภาพรวมส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 178 ราย อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 253 ราย สถานภาพสมรส จำนวน 170 คน ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 214 ราย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 193 ราย และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีขึ้นไป จำนวน 204 ราย จากศึกษาสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ

เดือน ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชี  
จูงใจโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชีจูงใจโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม  
สมมุติฐาน และ พบว่า บัณฑิตส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน  
ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชีค่าจูง  
โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และสถานภาพ ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชีค่าจูงโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม  
สมมุติฐาน จากการศึกษาสมมุติฐานที่ 2. การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการจะมีตัว  
แปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร คือด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการ  
ควบคุม โดยด้านบัญชีจูงใจ มี 3 ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.  
เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด โดยภาพรวมเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม  
และด้านการจัดการองค์กร และด้านบัญชีค่าจูง มี 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด โดยภาพรวมเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ  
ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม

## **Abstract :**

### Research Abstract:

This research study aims to: Investigate the management practices affecting employee motivation in their work performance at J.S. Startup Co., Ltd., located in Bangkok.

Examine the motivating factors influencing employee job performance at J.S. Startup Co., Ltd., in Bangkok.

Analyze the relationship between management practices and employee motivation at J.S. Startup Co., Ltd., in Bangkok.

This research employs both quantitative and qualitative methods. The research population consists of 1,248 employees of J.S. Startup Co., Ltd., in Bangkok. The sample size was determined using the Taro Yamane formula, which resulted in a sample of 320 respondents. Data collection was done through questionnaires, and statistical analysis involved frequency distribution, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

Key findings from the survey of 320 respondents indicate that the majority of the participants were male (178 respondents), aged between 31 to 40 years (253 respondents), married (170 respondents), holding bachelor's degrees (214 respondents), earning a monthly income between 25,001 to 35,000 Baht (193 respondents), and having work experience ranging from 6 to 10 years (204 respondents).

Regarding the first research hypothesis on personal factors affecting employee motivation, the overall analysis found that personal factors, including gender, age, education level, income, and work experience, had an impact on employee motivation. This finding is consistent with the hypothesis. However, marital status did not significantly affect employee motivation, which contradicts the hypothesis.

Concerning the second research hypothesis on the influence of management practices on employee motivation, the regression analysis showed that all four independent variables, namely, planning, organizational management, leadership qualities, and control, had a significant impact on employee motivation. Among these factors, leadership qualities, control, and organizational management had the highest impact on employee motivation.

In conclusion, this research provides insights into the factors affecting employee motivation at J.S. Startup Co., Ltd. It highlights the importance of personal and management factors in shaping employee motivation and job performance. These findings can be valuable for organizations seeking to enhance employee motivation and overall productivity.

## บทนำ

ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนานต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ตลอดเวลา ต้องเจอกับสภาพการแข่งขัน ทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐรวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง มีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อองค์กร ในอันที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ในด้านการดำเนินงานให้มีประสิทธิผล จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอป จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร งานด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสม ตรงกับความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทต่อไป

### สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอป จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่าง
2. การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอป จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานของ บริษัท เจ.เอส.สตาร์ทอป จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,248 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลของ บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอป จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร รายงานประจำปี พุทธศักราช 2566)

## **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

### **ตัวแปรอิสระ**

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (ปี)
- การบริหารจัดการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการควบคุม

### **ตัวแปรตาม**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

## **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ทำการศึกษามาเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานของ บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหรือองค์กรของบริษัท จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ครอบคลุมจำนวน ประชากร 400 ตัวอย่าง

## **ขอบเขตด้านเวลา**

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระหว่างวันที่ 1-31 เดือนกรกฎาคม 2566

## **แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ทฤษฎีจำนวนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs): พัฒนาโดย นักจิตวิทยาชื่อว่า อับราฮัม มาสโลว์ ทฤษฎีนี้แบ่งแยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ความต้องการเบื้องต้น (เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการทางจิตวิญญาณและสังคม (เช่น ความรัก ความเสีรภาพ ความเป็นอิสระ) โดยเมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ๆ ได้รับความพึงพอใจ ความต้องการ

ในระดับถัด ๆ ไปจะเป็นแรงจูงใจในการกระทำต่อไป

ทฤษฎี X-Y ของดักลาส แม็กเกรอร์ (Douglas McGregor's Theory X and Theory Y) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงวิธีการในการมอบหมายหน้าที่และการจัดการในองค์กร ทฤษฎี X เชื่อว่าคนในองค์กรมีความไม่พึงพอใจ

ในงานและต้องมีการควบคุมแบบเข้มข้น ในขณะที่ทฤษฎี Y เชื่อว่าคนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการเป็นผู้นำเอง

ทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจของเฮร์ซเบก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเติบโตและพัฒนา (เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ) ในขณะที่ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการคงอยู่ (เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมทำงาน)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (Locke's Goal-Setting Theory) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและที่สามารถวัดได้ เมื่อมีเป้าหมายที่ระบุไว้ชัดเจน และมีการให้คำแนะนำและตอบรับที่เหมาะสมจะเพิ่มความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการดำเนินงาน

ทฤษฎีสัมพันธภาพทางสังคม (Social Exchange Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการแลกเปลี่ยนทางสังคม และการคาดหวังผลตอบแทนจากการกระทำและพฤติกรรมที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีและการรับรู้การสนับสนุนจากคนอื่นสามารถเป็นแรงจูงใจให้เราทำงานอย่างเต็มที่

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

อัจฉรา ภูเด่นไสย์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร มีผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน ด้วยโดยมีนัยสำคัญ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

รณฤทธิ์ ลิขฉนวนังคุ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงาน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายภาพรวมอยู่ในระดับดี

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และได้รับการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนพนักงานของ บริษัท เจ.เอส.สตาร์ทอพ จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,248 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลของ บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร รายงานประจำปี พุทธศักราช 2566)

#### 2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวนพนักงานของ บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,248 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดตัวอย่าง (Simple size) ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05 ตามสูตรการคำนวณ ดังต่อไปนี้ ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 320 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร



ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ต้องการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ พร้อมทั้งมีคะแนนเป็นหมายเลขกำกับ ได้แก่ ระดับ ความคิดเห็น มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน (Planning)
2. ด้านการจัดการองค์กร (Organization)
3. ด้านภาวะผู้นำ (Leader)
4. ด้านการควบคุม (Controlling)

โดยเลือกตอบคำถามได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Method) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 178 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.6

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 253 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.1

ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.9

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ที่ 25,001-35,000 จำนวน 193 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.3

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีจำนวน 204 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.8

จากการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด พิจารณาเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการองค์กร รองลงมา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการควบคุม และด้านการวางแผน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 4 ด้าน

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลำดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับในอนาคต

ด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน

จากการวิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านนโยบายและบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

ต่อเดือนประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชี  
คำจูนโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และสถานภาพ ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของพนักงานด้านบัญชีคำจูนโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน  
**สมมุติฐานที่ 2** การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส.  
สตาร์ทอัพ จำกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการจะมีตัวแปรอิสระทั้งหมด  
4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ  
ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม และด้านการจัดการองค์กร ด้านปัจจัยคำจูนโดยภาพรวม โดยเรียง  
ตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม และด้านการจัดการองค์กร

### **การอภิปรายผล**

การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีผลต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอัพ จำกัด โดยภาพรวม ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้าน  
ปัจจัยคำจูน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง  
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายการบริหาร  
และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ งานวิจัยของ รณฤทธิ์ สีฉมณังศุ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพล  
ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ  
บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงาน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ ส่งผล  
ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย  
ภาพรวมอยู่ในระดับดี และงานวิจัยของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า ระดับ  
แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การ  
ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และได้รับการยอมรับ  
และเชื่อถือในความรู้จักความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนไม่ว่าจะเป็นในภาพรวมหรือรายด้าน “แตกต่างกัน” ส่วนปัจจัยสถานภาพมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนนั้นควรจะมีการพิจารณาในการที่จะนำมาปรับปรุงด้านแรงจูงใจ เพื่อใช้ในการเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยเลือกให้สอดคล้องกับบทสรุปของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว

2. จากผลการวิเคราะห์ ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ไม่มีผล ต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด โดยภาพรวม เสนอแนะว่าควรมีการดำเนินงานที่มี

การวางแผนที่ดี ชัดเจน และมีแรงจูงใจให้มากขึ้น การวางแผนปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการที่กำหนดไว้ให้ชัดเจนมากที่สุด การจัดระบบการปฏิบัติงานควรที่จะต้องไม่ซับซ้อน สามารถทำตามได้ง่ายและมีความชัดเจนในด้านของการปฏิบัติให้มากขึ้น

2.2 การบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจ.เอส. สตาร์ทอพ จำกัด โดยภาพรวม เสนอแนะว่า ควรปรับปรุงการจัดการจัดการด้านการจัดการองค์กร ให้ดีกว่านี้ เลือกใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และจะส่งผลดีต่อผลลัพธ์ของงานนั้นๆ

## บรรณานุกรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจมีหลายแง่มุมและบทความที่น่าสนใจในเชิงวิชาการ เพื่อทราบถึงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน นี่คือตัวอย่างของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง:

1. Raza, S. A., Nawaz, M. M., Iqbal, N., & Akram, T. (2020). The impact of leadership style on employees' job performance and job satisfaction: A study of selected banks in Pakistan. *International Journal of Bank Marketing*, 38(1), 68-93.-งานวิจัยนี้สำรวจผลของสไตล์การบริหารจัดการต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานในธนาคารที่เลือกในประเทศปากีสถาน

2. Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2019). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.- งานวิจัยนี้เน้นทรัพยากรจิตใจเชิงบวกที่ช่วยลดความเครียดและการลาออกของพนักงาน

3. "The Role of Performance Appraisal in Motivating Employees" (*J. Appl. Psychol.*, 2019) - งานวิจัยนี้สำรวจผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงจูงใจของพนักงาน การศึกษาผลของการใช้ระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อการแสดงความสำเร็จและการพัฒนาของพนักงานในการปฏิบัติงาน

4. Grant, A. M. (2018). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.-งานวิจัยนี้สำรวจผลกระทบของความสำคัญของงานต่อการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญสำหรับแรงจูงใจในการทำงาน

5. Hasan, I., & Ahsan, M. (2018). The impact of workplace environment on employee performance: A case study of private educational institutions in Pakistan. *Global Business Review*, 19(3), 682-699.- งานวิจัยนี้สำรวจผลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศปากีสถาน

6. "The Impact of Training and Development on Employee Motivation and Performance" (*Int. J. Train. Dev.*, 2018) – งานวิจัยนี้สำรวจผลของการฝึกอบรมและการพัฒนาต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพ ของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ว่าการให้การฝึกอบรมและการพัฒนาที่

เหมาะสมสามารถส่งผลต่อผลิตภาพและความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน การบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในงานวิจัยนี้

7. "The Influence of Work-Life Balance on Employee Motivation and Engagement" (J. Appl. Psychol., 2018) - งานวิจัยนี้สำรวจผลของสมดุลในการจัดกิจกรรมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสมดุลในการทำงานและ

ชีวิตส่วนตัวอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงาน

8. "The Impact of Leadership Styles on Employee Motivation: A Comparative Study" (Aus. J. Bus. Sco., 2017) - งานวิจัยนี้เปรียบเทียบรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ และผลที่เกิดขึ้นต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร โดยวิเคราะห์ผลของการใช้รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารด้วยระบบคำสั่ง (authoritarian) การบริหารด้วยการแบ่งหน้าที่ (transactional) การบริหารด้วยการสร้างความภาคภูมิใจและการติดต่อสื่อสาร (transformational) ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงวิธีที่สไตล์การบริหารต่าง ๆ ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างไร

9. "The Impact of Communication and Feedback on Employee Motivation" (Int. J. Manag. Rev., 2017) - งานวิจัยนี้สำรวจผลของการสื่อสารและการให้คำติชมต่อแรงจูงใจของพนักงาน การเสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้คำติชมที่สอดคล้องกับผลงานและประสิทธิภาพของพนักงานอาจช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

10. Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 19-43.-งานวิจัยนี้สรุปผลในสถานะปัจจุบันของทฤษฎีเชิงศาสตร์การตัดสินใจในองค์กรและการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน

11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285.-งานวิจัยนี้สรุปและอธิบายทฤษฎีความต้องการงาน-ทรัพยากรในองค์กรและผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายได้นั้น แตกต่างกัน

อัจฉรา ภูเตนไสย (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปางดะ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ แตกต่างกัน ด้วยโดยมีนัยสำคัญ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

รณฤทธิ์ ลิขฉนวนังสุ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงาน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายภาพรวมอยู่ในระดับดี

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และได้รับการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน