

ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Supporting Factors That Affect the Performance of Different Generation Employee in
Bangkok Metropolis and Vicinity

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่อาศัยและทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 400 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3.) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.) ปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยเชิงจิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่ามากที่สุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และอิทธิพลที่ส่งผลต่อ ด้านลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2.) ปัจจัยด้านจิตที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยด้านจิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่ามากที่สุดรองลงมา ด้านต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในงาน และด้านอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชาไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนแปรต้น ปัจจัยด้านจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยด้านจิต, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Employee in Bangkok Metropolis and Vicinity

Abstract

The purpose of this research study was to study the supporting factors that affect the performance of different generation employees in Bangkok Metropolis and Vicinity. The sample population used in this research study was 400 male and female employees living and working in Bangkok Metropolis and Vicinity. The questionnaire was used as a tool for data collection and statistical analysis. The objectives were as follows: 1.) To study the motivating factors affecting the performance of different generation employees in Bangkok Metropolis and Vicinity. 2.) To study the supporting factors affecting the performance of different generation employees in Bangkok Metropolis and Vicinity. 3.) To study the performance of different generation employees in Bangkok Metropolis and Vicinity.

The results of the analysis of hypothesis 1.) Different motivating factors affect the performance of different generations employees in Bangkok Metropolis and Vicinity. It was found that when considering the regression coefficient showing the predictive influence of motivating factors affecting the work performance of the age difference of employees in Bangkok and its vicinity, namely, the aspect of being respected had the highest value, followed by the aspect of work success, the aspect of work advancement, and the influence that affected the aspect of work characteristics at the significance level of 0.05. Analysis of hypothesis 2.) Different supporting factors affecting the work performance of the age difference of employees in Bangkok and its vicinity found that when considering the regression coefficient showing the predictive influence of supporting factors affecting the work performance of the age difference of employees in Bangkok and its vicinity, namely, the aspect of interpersonal relationships had the highest value, followed by the aspect of need for safety, job security, and the aspect that had the least influence on the variable was welfare and compensation, except for the aspect of supervisors that could not explain the variance of the independent variable supporting factors affecting work performance at the significance level of 0.05

Keywords: Motivational factors, supporting factors, work performance

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ห้างหุ้นส่วน บริษัท ห้างร้าน ตลอดจนทั้งโรงงานผู้ผลิตต่างๆ ผู้บริหารองค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร (ชัยพิมล วสยางกูร, 2565) เนื่องจากจากการที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากอดีตที่เราเคยได้ยินมาว่า “ปลาใหญ่กินปลาเล็ก” สำหรับปัจจุบันนั้นไม่สามารถใช้ได้แล้ว ถูกกล่าวเป็น “ปลาเร็วกินปลาช้า” (กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ถึงจะเช่นนี้จะเห็นได้ชัดว่าต้องมีการวางแผนรอบคอบและระมัดระวังในการวางแผนงานและวางแผนคน ดังนั้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถพร้อมและเก่ง ย่อมจะส่งผลให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันคู่แข่ง จะสามารถปรับแผนการบริหารองค์กรทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แผนธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่น และชาญฉลาด พร้อมปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้าน ตัวอย่างเช่น อัตราเงินเฟ้อ ค่าแลกเปลี่ยนเงิน ต้นทุนวัตถุดิบ โรคระบาดหรือสงคราม ซึ่งเป็นสภาวะการณ์ สิ่งต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้โดยและไม่สามารถรู้ได้ล่วงหน้า

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งขับเคลื่อนองค์กร ให้ไปถึงเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย ให้มีการฝึกอบรม ปลูกฝังคุณธรรมและสร้างจริยธรรม ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นและมีเจตคติที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานส่วนหนึ่ง จะเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี องค์กรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้า เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพื่อสนับสนุน ให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สูง ซึ่งจะทำให้องค์กรมีเสถียรภาพการทำงานต่อเนื่อง และมีศักยภาพในการแข่งขัน

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 = ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 = ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัย มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง โดยแยกมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Herzberg (1959)

1. ปัจจัยจูงใจ มีส่วนประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านลักษณะของงาน 2.ด้านความสำเร็จของงาน 3.ด้านความก้าวหน้าในงาน และ 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
2. ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้บังคับบัญชา 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 4.ด้านความมั่นคงในงาน และ 5.ด้านความต้องการความปลอดภัย

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลผลิตด้านผลผลิตของการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพ 2.ด้านปริมาณงาน 3.ด้านเวลา และ 4.ด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านสถานที่ กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

4.ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2567 – เดือนมิถุนายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรมที่แสดงออก และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย ส่งผลให้คนที่มีแรงจูงใจสูงจะส่งผลต่อการกระทำที่ต้องใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ ให้ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงตามเป้าหมาย

ที่กำหนด ตรงกันข้ามหากคนที่มีแรงจูงใจต่ำพฤติกรรมในการแสดงออก ก็จะไม่แสดงพฤติกรรมที่มองเห็นได้ว่า ไม่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำ ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ หรือไม่ก็ ล้มเหลว เลิกทำไปก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)

ความหมายของแรงจูงใจ คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973:101) ซึ่งมี ความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

การจูงใจ คือการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้แสงออกถึงพฤติกรรมหรือส่งผลต่อกระทำออกให้เห็นหรือดีนรณ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างตามเป้าหมายที่ ตั้งใจไว้ด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นให้ถึงความสำเร็จและมุ่งหมายเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากกมามีแรงจูงใจ เป็น พฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงแต่เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติตามธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ความเข้มข้น แสดงให้เห็นทิศทางที่จริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการ ไปสู่จุดเป้าหมายใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยประสิทธิภาพ สิ่งนั้นเกิดมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ให้ทำในสิ่งนั้นสำเร็จตั้งใจ คาดหมายไว้ให้ถูกต้องและตรงเป้าหมายที่สุดเท่าที่จะทำได้

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959) (Two-factor Theory) แนวคิดของ Herzberg(1959) อ้างถึงใน (ปยุตตวิธ แก้วล้อม, 2560) คือ ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการการศึกษาของ Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ นักวิศวกรและนักบัญชี วัตถุประสงค์ของการศึกษาเน้นด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำผลการศึกษาพัฒนาองค์กร ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการลางานและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เพราะถ้าหากเข้าใจถึงอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการเพิ่มขวัญและให้กำลังใจให้พนักงานให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยนั้นจะผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ แตกต่างจากปัจจัย ที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยสรุป หลักการของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความกระตือรือร้น ในการทำงานมากขึ้น และส่งผลให้ผลผลิตของงานสูงมากขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน

2.ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎี Maslow's Need Hierarchy Theory

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory) โดยมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้ พัฒนาทฤษฎีความต้องการของบุคคลขึ้น โดยความสนใจกับความต้องการของบุคคล ซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดง ออกด้านพฤติกรรมโดย Maslow ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. มนุษย์นั้นย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด และหากความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นเสมอ

2. หากความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้ลดความอยากที่จะเกิดพฤติกรรมนั้นอีกหรือที่เรียกว่า ลดแรงขับต่อ พฤติกรรมลง (Drive Reduction)

3. ความต้องการทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ นั้นจะเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการระดับต่ำ (Lower Needs) ไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น (Higher Needs) สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับต่อไปนี้ ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ต้องการ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาตรฐานตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่าของงาน และความสามารถของตัวบุคคล ทำให้ได้เห็นว่าพนักงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดตามคาดหวัง แสดงว่า พนักงานนั้นมีความสำเร็จ ในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" ไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ รับผิดชอบ ประสิทธิภาพ

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง “ประสิทธิภาพการทำงาน” โดยทั่วไปนั้น หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ คุ่มค่ากับทรัพยากรที่ลงทุน ทั้งในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น “ประสิทธิภาพ” จึงเป็น สิ่งซึ่ง สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดย จะวัดประสิทธิภาพจากการตรวจ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือวัดจากผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

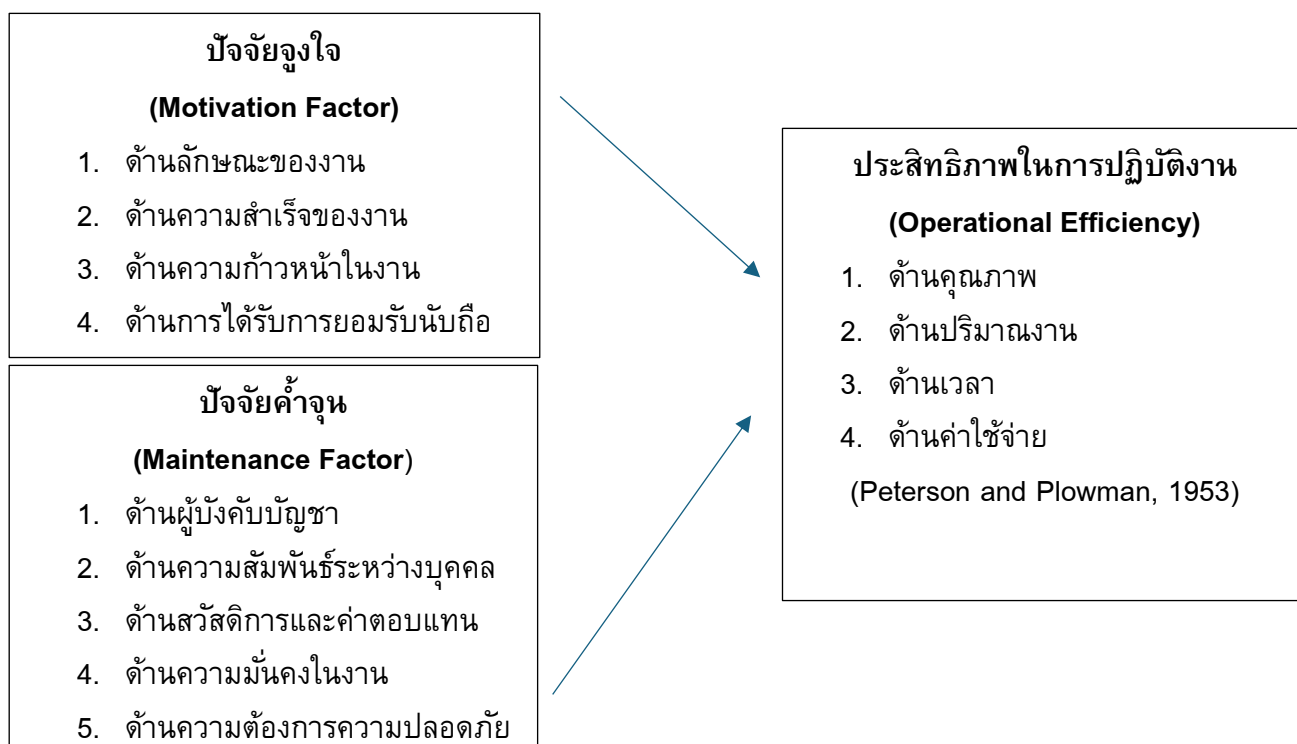
เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon) ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” คือ การพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และมีความพึงพอใจเกิดขึ้น ในกระบวนการนั้นด้วยจะถือว่าเกิดประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้น แนวคิดนี้ประสิทธิภาพจึง เท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยการนำเข้า

Peterson and Plowman (อ้างถึงใน กนกรัตน์ คุ่มบัว และคนอื่นๆ, 2542) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารงานด้านธุรกิจให้ความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและให้ความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตหรือการดำเนินธุรกิจจะถือว่า ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจ ในที่นี้มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ทุกตำแหน่งงานอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตร คือ 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งได้จัดทำและกระจายแบบสอบถามในช่องทางออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามดังกล่าวจะประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Questions) แบบมีตัวเลือก และแบบปลายเปิด (Open Questions) คือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งข้อมูลในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 12 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดโดยการทำแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ได้คะแนน 0.96 คะแนน เพื่อใช้วัดในคุณลักษณะ/พฤติกรรม/เนื้อหาสาระที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบคลุม

2. ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบด้วยการทดลองใช้ (Tryout) สุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด 30 ชุดนี้ แล้วนำคำตอบที่

ได้มาวัดประมาณค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้วิธี Alpha-Coefficient ได้ค่า .937 ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนและถูกต้องเพื่อนำไปเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 2 ลักษณะ

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทางผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Form) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่าง 400 ชุด

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการทำการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หนังสือวิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารงานวิจัยต่างๆ และแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติสำเร็จรูปและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กลุ่มช่วงอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงานฯ และตำแหน่งงานฯ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน

3. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบแบบ Multiple regression anaysis คือเทคนิคเชิงสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปกับตัวแปรตามหลายตัวเพื่อหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่วัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.5

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลสถิติพบว่า ประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ช่วงอายุอยู่ในกลุ่ม Millennials (Gen Y/Millennials) หรือคนเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2539 จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ประกอบอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 95 มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ตำแหน่งงานอยู่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นของปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงานและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพรองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายถัดลงมาคือ ด้านเวลาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ผลวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน จากสมการถดถอยมี $\text{Adj } R^2 = .495$ แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 49.5 และพบว่าตัวแปรตัวปัจจัยจุดใจแต่ละตัวมีผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล พบว่าตัวแปรต้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ,ด้านความสำเร็จของงาน,ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจุนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล ผลวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล จากสมการถดถอยมี $\text{Adj } R^2 = .626$ แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 62.6 และพบว่าตัวแปรต้นปัจจัยค่าจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล พบว่า ตัวแปรต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,ด้านความต้องการความปลอดภัย,ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมลฑลจำนวน400

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุอยู่ในมีกลุ่ม Millennials (Gen Y/Millennials) ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี และมีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ

1.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยค้ำจุนตามลำดับ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัยและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ถัดลงมาคือ ด้านเวลาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน

สรุปผลการทดสอบทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยย่อยของตัวแปรต้น ด้านปัจจัยแรงจูงใจจำนวน 4 ตัวแปร ทุกตัวมี ผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยย่อยของตัวแปรต้น ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำนวน 5 วันแปรย่อย พบว่า มีตัวแปรย่อยจำนวน 4 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และอีก 1 ตัวแปรย่อยไม่มีผล

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเพื่อตอบ วัตถุประสงค์ของวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวในด้านของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,ด้านความต้องการความปลอดภัย,ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของ ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมลทล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต ลาภาพันท์ เรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานครปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่นได้ร้อยละ 19.1 และในด้านผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีลักษณะที่เป็นไปทิศทางที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรค้อย และรัชชชัย ทুমทอง (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และ นิมนน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ แต่เป็นลักษณะของความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านประสิทธิภาพการทำงานของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมลทล

ซึ่งจากการศึกษาและเก็บข้อมูลพบว่า พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่ายความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านเวลาและทันเวลา และด้านปริมาณผลงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธัญยรัตน์ สาริกา,(2566) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ได้มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะวิจัย

ด้านปัจจัยจูงใจ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความเห็น

ด้วยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจและเน้นเรื่องความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1 ควรวางแผนเส้นทางการก้าวหน้าของตำแหน่งงานให้ชัดเจน และพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดผู้สืบทอดในสายงานให้ชัดเจนและให้มองเห็นตำแหน่งงานขั้นต่อไป

2 ควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสในการเสนอโปรเจกใหม่เพื่อเป็นการให้พนักงานได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่

ด้านปัจจัยค่าจ้าง จากการศึกษางานวิจัยพบว่าด้านปัจจัยค่าจ้างจะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่าด้านสวัสดิการ เงินเดือน และผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควมสนใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1.ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ให้สอดคล้องกับการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เหลื่อมล้ำกันจนเกินไป

2. ควรดูโครงสร้างให้เหมาะสมกับ อายุงาน และความชำนาญงาน

3. ควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ชดเชยเงินเดือน ประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ วันหยุด วันลา และการจัดกิจกรรมทริปเที่ยว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไปอาจจะต้องกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้ความคิดเห็นกว้างมากเกินไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปร เรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เข้ามาเพื่อพิจารณาเพิ่ม เพื่อความพึงพอใจในการทำงานจะอาจจะมาก่อนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. การศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ด้านอารมณ์ หรือ การ burn out อาจจะส่งผลต่อการประสิทธิผลการทำงาน

บรรณานุกรม

Brand online , การTurnover ของอุตสาหกรรมไทย ปี 2566

สืบค้นจาก <https://brandage.com/article/33474>

Thai Health Academy , การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเจาะเทรนด์โลก 2022,

สืบค้นจาก <https://bit.ly/3fcPhPU>

กรุงเทพธุรกิจ (2567) ปลาเร็วกินปลาช้า, สืบค้นจาก

<https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/116410>

เจาะเทรนด์โลก (2565)ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดระยอง

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเจาะเทรนด์โลก 2022 โดย Creative Thailand (TCDC สืบค้นจาก

https://article.tcdc.or.th/uploads/file/ebook/2564/10/desktop_th/EbookFile_33202_1634128759.pdf

ณัฏฐ์ มิตรเปรียญ. (2564), ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินกรมธนารักษ์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/970/1/g601130377>

BBC NEWS ไทย. (2565). ยุบ ศบค. ยกเลิก พ.ร.ก.ฉุกเฉิน คุมโควิด-19 ตั้งแต่ 1 ต.ค

สืบค้นจาก<https://www.bbc.com/thai/articles/c3amre7gppio>

มนีรัตน์ ศรีคุ้ม และรัชชชัย ทุ่มทอง (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pkrujo/article/view/242348>

นิมนน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี

สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/2625>

เรืองฤทธิ์ มหามนตร (2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร และ อิทธิพล
ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก

สืบค้นจาก <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/474/1/60920122.pdf>

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154185.pdf>

- ธัญยรัตน์ สาลิกา (2566) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สืบค้นจาก <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- พระมหาคณาธิ ป.จันทร์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
สืบค้นจาก <https://e-research.siam.edu/kb/the-factors-affecting-the-performance-efficiency-of-government-officials-in-the-samphanthawong-district-office-bangkok/>
- พรนภา เปี่ยมไช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสำนักกษาปณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักกษาปณ์
สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252337>
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ
สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244022>
- มลิวรรณ ขาจันทร์,กิตติมา จิ่งสุวดี,นลินี ทองประเสริฐ เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด (2565)
สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/269944>
- มณีนรัตน์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
สืบค้นจาก <http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/2023/lopburi04/6427952461.pdf>
- นิมนน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีสืบค้นจาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2625/1/RMUTT-147691.pdf>
- ธัญยรัตน์ สาริกา,(2566) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สืบค้นจาก http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2565-1-1_1697804411.pdf
- ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสํานักอํานวยการประจําศาลแพ่งกรุงเทพใต้
สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154185.pdf>

ชัยพิมล วสยางกูร (2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการ
สร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว, สืบค้นจาก

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/252209>

สุพิน รุ่งเรือง (2562) ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการ
ปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี
สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155534.pdf>

Cartoon tanaporn (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัย
ทำงาน GENERATION Y หลังสถานการณ์ COVID-19 สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/mmr/article/view/267883>

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่
สืบค้นจาก

<https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPU Suthiparithat Journal/article/view/243654>

สมพิศ สุขแสน (2556) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง
ในจังหวัดเชียงราย

สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-2/6014993148.pdf>

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2567) Generation Gap เข้าใจ “ความต่าง” ระหว่างวัย ความท้าทายใหม่โลก
การศึกษา สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/oNAjp>

พีรญา ชื่นวงษ์ (2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด
จังหวัดขอนแก่น สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/611>

