

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบริษัทแห่ง
หนึ่งในเขตประเวศ

**Motivation Factors Affecting the Performance of Personnel in a Company in
Prawet District**

พัชทิญา แสงแก้ว

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pattiya Sangkaew

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับแรงงใจของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบแรงงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2)ศึกษา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3)ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงงใจของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ กรุงเทพมหานครจำนวน 255 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะได้ 155 คน การแจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลเป็นลักษณะตามสัดส่วนและตามสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเช่นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การทดสอบที(t-test)การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(one-way ANOVA)และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.03$) การเปรียบเทียบแรงงใจตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ด้านอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน 3)ความสัมพันธ์ของแรงงใจของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบสหสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำด้านต้นทุน ($r=.391$) ระดับปานกลางด้านคุณภาพ ($r=.403$) และด้านเวลา ($r=.437$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงาน

ABSTRACT

The purposes of this survey research were to :1) study employees motivation level and personal factors relating to employees motivation, 2) study employees efficiency level and personal factors relating to employees efficiency ,and 3) study the relationship of employees motivation and employees efficiency.

The selected undisclosed company of 255 population was calculated by Yamane's formula to derive at sample size of 155 respondents .Likert scale questionnaire were employed for data collection tool and distributed proportionally and conveniently to respondents. The data were analyzed by both descriptive statistic ie. frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistic ie. t-test , one-way ANOVA, and Pearson correlation at 0.05 level of significance.

The research findings were as follow : 1)the overall level of employee motivation were high ($\bar{X}=4.03$) and as per comparison of employees motivation classified by personal factors the research finding revealed a 0.05 significant difference on age, marital status, education, affiliated ,tenure, and income 2) the overall level of employees efficiency were high ($\bar{X}=4.28$) and as per comparison of employees efficiency classified by personal factors the research findings revealed a 0.05 significant differences on age , education , affiliated, and tenure 3) Pearson correlation of employees motivation toward employees efficiency indicated the strength of association of low positive on cost ($r=.391$) and moderate positive quality ($r=.403$) and time ($r=.437$) respectively.

Keyword: Motivation; Efficiency; Employees

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจทั้งภายใน และภายนอกประเทศนอกจากนี้ยังส่งผลถึงกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร การที่พนักงานจะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีแรงกระตุ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักความเข้าใจและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสุด ไม่ว่าจะเป็นด้านต้นทุน คุณภาพ เวลา การเอาใจใส่ของเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ

2. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ

สมมุติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ แตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง เขตประเวศ

ขอบเขตงานวิจัย

1. พื้นที่ศึกษา บริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตประเวศ

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร บริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ จำนวน 250 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร บริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ จำนวน 255 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967 อ้างใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2550 หน้า 120) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน หรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 155 ตัวอย่าง

4. ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling)

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือน สิงหาคม 2563 ถึงตุลาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรแห่งนี้

2. เพื่อนำผลศึกษาครั้งนี้มาให้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรบริษัทแห่งนี้ ที่เกิดขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปที่ให้ความสนใจ นำไปศึกษา และประยุกต์ใช้

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยค้นคว้าอิสระได้ทำการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยผู้ที่เกี่ยวข้องทฤษฎีเรื่อง แรงจูงใจ รวมไปถึงทฤษฎีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเทศ

แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างอิงค์เจริญผล สุวรรณ โชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ จะนำไปสู่ความพึงพอใจ (Satisfaction) อีกหนึ่งปัจจัยคือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจและความไม่พอใจ ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้ คือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงปัจจัยจูงใจนี้ เป็นตัวกระตุ้นให้คนที่ปฏิบัติงานรักที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล มีดังนี้

1. ความสำเร็จในงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น และสมบูรณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาอื่นตามมา เมื่อบุคคลทำสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

2. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอาจจะเป็นในสายงานเดิมหรือเปลี่ยนสายงานไปแต่ใกล้เคียงกับสายงานเดิม การได้รับโอกาสในการฝึกฝนทักษะในงานที่เกี่ยวข้อง

3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ซึ่งการยอมรับอาจแสดงออกได้โดย การชมเชย การให้กำลังใจจากหัวหน้า การแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตลอดเวลา เช่น ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา

1. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการที่ทางองค์กรมอบให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส คอมมิชชั่น รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ทางบริษัทได้ทำการตกลงกันไว้

2. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการในการบริหารงาน ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส เป็นขั้นเป็นตอน และตรวจสอบได้

3. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในองค์กร

4. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมและความยุติธรรมของผู้บริหาร

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ในการปฏิบัติงาน เช่น เสียง แสง อากาศ เวลาในการทำงาน รวมไปถึงสถานที่ในการพักผ่อนเวลารับประทานอาหาร

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานกับผู้อื่นที่อยู่ในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มที่

7. การให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาอันดีที่จะชี้แนะหรือเสนอทางออกที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ไม่มีการดูว่ากล่าว

สุเทพ กรมตะเกา (2549:59) อธิบายแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสามารถในการทำงานของตน และผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับจากการทำงานนั้นทฤษฎีความคาดหวัง ค้นพบว่า คนจะใช้พลังความพยายามสูงสุดในการช่วยให้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการปลະผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ และ การปฏิบัติงาน ดังนี้

Millet (อ้างใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น.13) กล่าวถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าผลการปฏิบัติสิ่งใดก็ตามที่นำมาสู่ความพึงพอใจ ความเต็มใจแก่บุคคล องค์กรและนำมาซึ่งผลของความสำเร็จหรือสร้างกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน และ คำว่า การปฏิบัติหมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับใช้

(มัทธรา ธรรมบุศย์, 2551) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ คือ วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงานนั้นหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไร จึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์(2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมาก น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพ จึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีทัศนภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์(2533)ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้อง ตระหนักถึงความสำคัญของการ สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรใน องค์กร โดยเฉพาะความพึงพอใจภายใน ปัจจัยสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานก็คือ ผู้บริหาร จะต้องเข้าใจโครงสร้างการการ จูงใจในตัวเองของเขาเอง และนำความเข้าใจไปใช้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี และมีความสามารถที่จะวินิจฉัย วิเคราะห์ ช่างสังเกต และสนใจมองลึกลงไปถึงความแตกต่างในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยเหตุผลและข้อตกลงทางจิตใจเป็น จุดเริ่มต้น ที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง โดยต้องคาดคะเนถึงความหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและสิ่งจูงใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ผู้บริหารควรจะ ค้นหาว่า อะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งจูงใจของพวกเขาได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเทศ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ รวม 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพ และด้านเวลา รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ได้แก่ ค่าร้อยละ

2. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (Pearson's Correlation)

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เกณฑ์การแปรผลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (แสงเดือน วณิชดำรงศักดิ์, 2555) มีดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูงมาก
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.41-0.60	ปานกลาง
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	ต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตประเวศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 ด้านสถานภาพส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ด้านระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2

2. ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.03$) การเปรียบเทียบแรงงูใจตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ด้านอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน 3) ความสัมพันธ์ของแรงงูใจของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบสหสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำด้านต้นทุน ($r=.391$) ระดับปานกลางด้านคุณภาพ ($r=.403$) และด้านเวลา ($r=.437$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง แต่ยังควบคุมด้านต้นทุนได้ไม่ดีพอ ยังมีสินค้าเสียหาย ซึ่งอาจเกิดจากการละเลย และขาดการใส่ใจ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายยังใส่ใจด้านคุณภาพได้ไม่ดี ด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ยังทำงานตามเวลาหรืออาจใช้เวลามากเกินความจำเป็นทำให้งานเกิดการล่าช้า

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงาน มองเห็นความสำคัญในหน้าที่การทำงานจึงใส่ใจในการควบคุมค่าใช้จ่ายตามที่บริษัทตั้งไว้ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าที่จะส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเวลาในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่

1.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ เนื่องจากพนักงานยังไม่มีแรงกระตุ้นที่เพียงพอเพื่อให้พนักงานลดต้นทุน ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย ด้านเวลา อยู่ในระดับไม่สัมพันธ์กัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ ผู้บริหารอาจมีนโยบายที่ไม่สอดคล้องด้านคุณภาพ และเวลา

1.4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับไม่สัมพันธ์กัน ด้านเวลา อยู่ในระดับไม่สัมพันธ์กัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ พนักงานอาจได้รับค่าตอบแทนที่น้อยและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว

1.5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับไม่สัมพันธ์กัน ด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ ผู้บริหารใส่ใจนโยบายด้านต้นทุนมากกว่าด้านอื่น

1.6 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ

พนักงานมองว่าถ้ามีการควบคุมต้นทุน คุณภาพ และเวลา จะทำให้บริษัท มีรายได้และกำไร ส่งผลถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.7 ปัจจัยแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเวลา อยู่ในระดับไม่สัมพันธ์กัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคือ ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในเกี่ยวกับด้านต้นทุน และด้านคุณภาพ มากกว่าด้านเวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทน ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. กำหนดนโยบายด้านการเลื่อนตำแหน่งเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กำหนดค่าล่วงเวลาอย่างชัดเจน หากมีการทำงานนอกเหนือเวลาปกติที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานของกรมแรงงาน
2. จัดส่งพนักงานเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงาน เช่น อบรมเกี่ยวกับการจัดเรียงสินค้า การเสนอขาย รวมไปถึงอบรมฝ่ายจัดส่งสินค้า ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการท างานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี

ซูเปอร์เซ็นเตอร์สาขาสำโรง, กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดลราชภัฏ

ธนบุรี.

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์

บุ๊คเซ็นเตอร์จำกัด. ชลบุรี : วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. นครปฐม :

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย.

บัญญัติบรรจุกา ลังข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (2560) กรมสารบัน

ทหารบก

มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ

พนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทวอลิตี้ สกิลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

(การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อนุชา ยันตรปกรณ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน

หน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป).

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อักรินทร์ พาพเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท

คาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

Harrington, H. (1996). **High performance benchmarking – 20 steps to success**. New York :

McGraw - Hil.

March, J. and Simon, H. (1960). **Organization and Administrative Behavior**.

New York: John Wiley and Sons.