

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร

Motivation Influencing Employees Performance Efficiency at Private Companies

in Bangkok

จิตสุภา ฤทธิ์เลื่อน

นักศึกษานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chitsupa Ridluan

E-mail : chitsupa11@gmail.com

Master of Business Administration Industrial management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต ที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.947

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t - test และ One - way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.1 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า เพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยก้ำจุนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยก้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.3 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพ; พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

The survey research aimed to: 1) study employees work motivation at private companies in Bangkok 2) study employees performance efficiency 3) study employees performance efficiency classified by personal factors 4) study the relation between the motivation and performance efficiency at private companies. The questionnaire was used to collect the data with the sampling size of 400 private sector employees in Bangkok.

The data were analyzed using by descriptive statistic include frequency, percentage, mean, and the standard deviation and inferential statistic include t-test, One-way ANOVA and Multiple Linear Regression (MLR)

The study results showed that the work motivation in terms of motivational and hygienic factors influences the performance of employees in Bangkok. The prediction of performance is 84%. The test of

relation between work motivation in terms of motivation and performance factors of the employees in Bangkok showed that the career growth is the most important motivation factors that influences the performance, following by the responsibility and acceptance, respectively. The prediction of the performance is 79.1%. The factors that are no impact to the performance are success and job description. The study of the operational efficiency according to demography showed that gender difference is statistically significant at 0.05 level, while age, education, and average monthly income, work experience, and marital status are no statistically significant differences at 0.05 level. The test of the relation between the working motivation in terms of the supporting and performance factors of the private sector employees in Bangkok showed that the management policy of the organization is the most important motivation factors that influences the performance, following by the work environment, job security, interpersonal relation in the organization, and supervisor dominion, respectively. The prediction of the performance is 84.3%. The factors having no impact to the performance are wages and bonus.

Keywords: Motivation; Performance Efficiency; Private Companies Employees

บทนำ

สิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบัน คือ การรักษาและพัฒนาความสามารถของบุคลากร สิ่งสำคัญอยู่ที่ความก้าวหน้าของอาชีพการงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพได้เดินต่อไปสู่การเป็นผู้นำพร้อมกับบทบาทที่ดียิ่งขึ้น โดยแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนช่วยในการสะท้อนผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ผลตอบแทนที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความแม่นยำและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานที่มีความท้าทายสูงย่อมได้รับผลตอบแทนสูง เช่นเดียวกับรางวัลที่ได้รับในการทำงานย่อมมาจากความทุ่มเทของบุคลากร รวมถึงจิตใจด้วย วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตขององค์กร การปลูกฝังค่านิยมให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากร การที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีฝีมือไว้ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ การดำเนินธุรกิจทุกอย่างในองค์กร ทุกส่วนจะมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์กรหลายๆ แห่งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและในการสร้างความได้เปรียบขององค์กรส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของคน ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าและควรแก่การบำรุงรักษาไว้เป็นอย่างดี (พิชิต เทพวรรณ, 2554; ภัทรขวัญี พิลางาม, 2560; ประคอง สุคนธจิตต์, 2562) อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอันดับแรกขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรไม่ได้ถูกมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายอีกต่อไป แต่มองว่าเป็นทรัพย์สินที่รอ

วันสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างที่สำคัญในการแข่งขัน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551; บุรฉัตร จันทรแดง, คมสันต์ บุญตา และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร, 2561)

ทั้งนี้ การรักษานวัตกรรมในองค์กร เป็นสิ่งที่ขาดต่อการบริหารจัดการให้นวัตกรรมที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเชื่อมอยู่กับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องทราบถึงความต้องการของบุคลากรว่ามีความต้องการสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน หากบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน จะทำให้นวัตกรรมมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กนั้น ส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี มุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายในลักษณะการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดึงเอาศักยภาพทางความคิดของคนเก่งที่พร้อมอุทิศตนในการทำงานหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (พสุธิดา ตันตราจิณ, พิไลพรรณ นวนุช, ไกรภพ กฤตสวนนท์ และ สุภัคศิริ ปราการเจริญ, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนสามารถนำผลข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยปัจจัยแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันตามประชากรศาสตร์
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรที่ต้องการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัย มีดังนี้

1. ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสถานภาพสมรส
2. ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg) มี 2 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน
 - 2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Product or Output)

ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

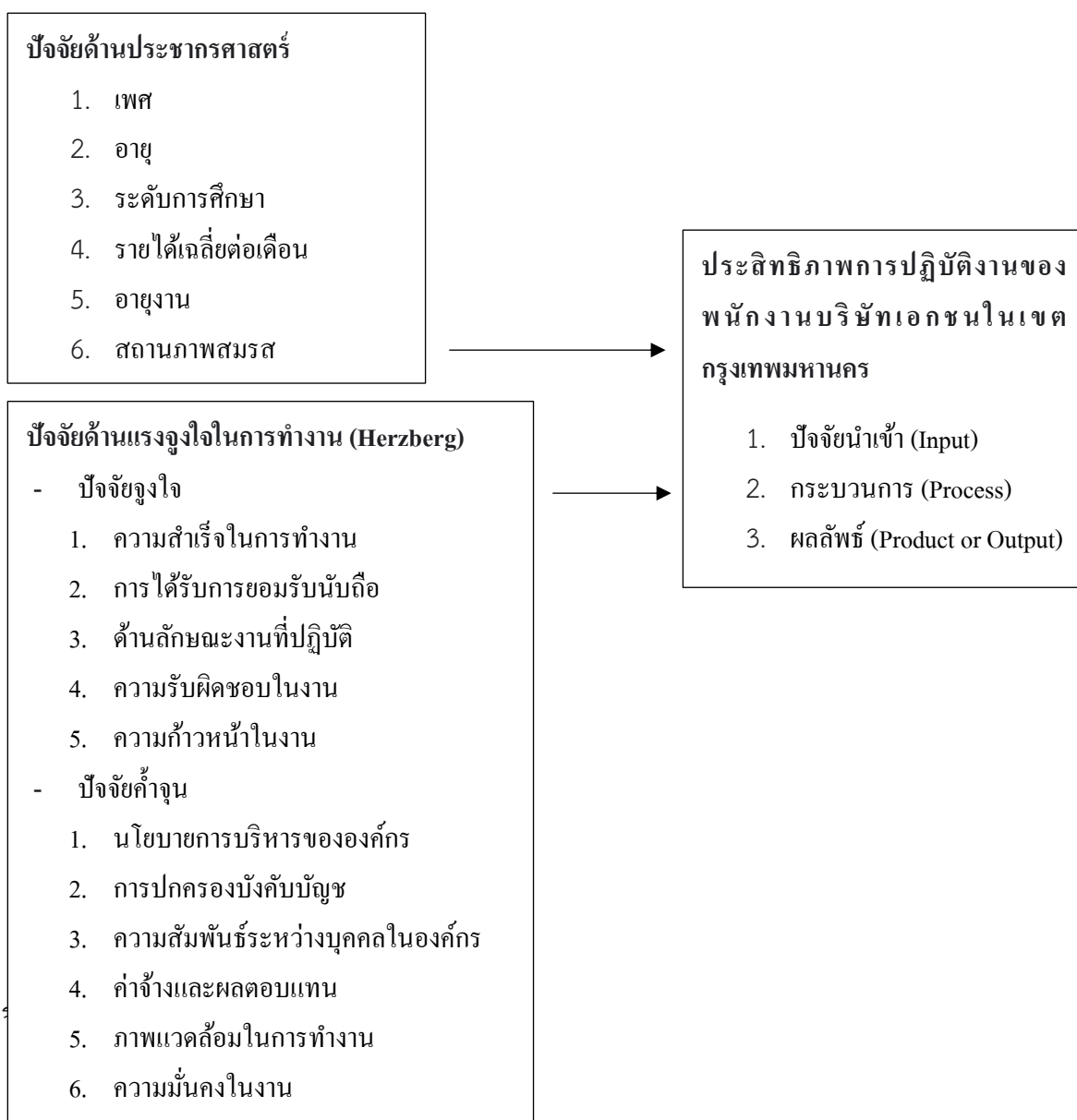
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวแปรต้น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ติดต่อ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานที่ที่มีคนเดินเยอะๆ อาทิเช่น ห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟฟ้า เป็นต้น

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้ Google form (การเก็บแบบสอบถามออนไลน์)

1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม ถึงเดือน พฤศจิกายน 2563

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยวิธีการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติ SPSS/PC (Statistical package for the social sciences) แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน โดยนำมาคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำมาคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample t-Test

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

2.3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.75 มีอายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 43.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 38.75 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-8 ปี ร้อยละ 32.00 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.75

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.650	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.684	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.658	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.19	0.598	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.08	0.718	มาก
รวม	4.09	0.629	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการระดับศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	4.13	0.662	มาก
ด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา	4.08	0.723	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.14	0.698	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.98	0.827	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.11	0.712	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.99	0.838	มาก
รวม	4.07	0.653	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยคำจูนมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.09	0.629	มาก
ปัจจัยคำจูน	4.07	0.653	มาก
รวม	4.08	0.614	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มากเป็นอันดับ 1 คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา คือ ปัจจัยคำจูน มีค่าเฉลี่ย 4.07

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ปัจจัยนำเข้า (Input)	4.19	0.614	มาก
กระบวนการ (Process)	4.14	0.652	มาก
ผลลัพธ์ (Product or Output)	4.17	0.651	มาก
รวม	4.17	0.612	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 1 คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมา คือ ผลลัพธ์ (Product or Output) มีค่าเฉลี่ย 4.17 และกระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

**เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์**

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (Product or Output) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเพศชายจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน อายุงาน สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (Product or Output) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน

เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	SE.	Beta		
(Constant)	0.569	0.083		6.862	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.150	0.036	0.153	4.104	0.000*
ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.734	0.035	0.783	20.987	0.000*

R = 0.916 R² = 0.840 Adj. R² = 0.839 S.E. = 0.24565 F = 1038.377 p-value = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.916 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ได้ร้อยละ 84 (R² = 0.840) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E. = 0.24565 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) (Beta = 0.153) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) (Beta = 0.783) จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.569 + 0.150X_1 + 0.734X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.153X_1 + 0.783X_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่ามีปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในระดับสูงสุด และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับต่ำสุด กล่าวคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของแผนงานและแผนงบประมาณขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานโดยมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ KPI ที่องค์กรกำหนดได้ ถึงแม้บางครั้งการนำงานไปปฏิบัติต่อบ้านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดนั้นจะเกิดขึ้นไม่บ่อยนักก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงาน

อยุธยา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อเห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานมุ่งสู่ความสำเร็จ แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสำเร็จ กลับพบเป็นแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำสุด นั่นแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการได้รับการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และต้องการให้ผลงานของหน่วยงานจะอยู่ในมาตรฐานเทียบเท่าหรือดีกว่าคู่แข่งชั้นในอุตสาหกรรมได้ ตลอดไปจนถึงต้องการมั่นใจว่าในระยะไม่เกิน 5 ปีจากปีนี้ จะมีโอกาสเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี พบว่าตัวอย่างจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในการทำงานมาเกี่ยวข้องในระดับมาก – มากที่สุด

สำหรับด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรในระดับสูงสุด และมีปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนในระดับต่ำสุด กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี ถึงแม้ในบางครั้งจะมีปัญหาความขัดแย้งบ้างก็สามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี การสร้างมิตรภาพที่ดีของกันและกันทำให้การปฏิบัติงานมีความสุขมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถศักยภาพกับผลงานจริงเป็นสำคัญ รวมไปถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ควรเทียบเท่ากับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2558) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ทัศนศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับในงาน ความสำเร็จจากการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ตลอดไปจนถึงเงินเดือนและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงทุกด้าน ส่วนในงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ศรีกองหนู (2559) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร มีปัจจัยด้านงบประมาณมาเกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านบริหาร ตามลำดับ

จากการสำรวจความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการนำวัตถุดิบที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์เข้าสู่กระบวนการทำงาน และการความสัมพันธ์อันดีกับซัพพลายเออร์จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้อุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยที่องค์กรจัดหามาให้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านขององค์กรเองจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของงานทุกงานและมีพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเพื่อกระจายการเรียนรู้ และมีการควบคุมกำกับโดยหัวหน้างานอย่างใกล้ชิดระหว่างที่ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ KPI ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ผลผลิตสามารถตอบโต้กับความต้องการของลูกค้าและทำให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิษฎา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ พบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจิตใจ ด้านปัจจัยคำจูน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศหญิง ส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์อื่นๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับหลายๆ งานวิจัย อย่างเช่น งานวิจัยของมารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน แผนกอาหารและเครื่องดื่ม พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ในงานวิจัยของสุกัญญา จันทรมณี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่มีประเด็นหนึ่งที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุทธ วาณิชมลนันทน์ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันกลับพบความขัดแย้งในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน เป็นต้น และจากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีบางประเด็นที่ขัดแย้งและมีบางประเด็นที่สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยอื่น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเลือกเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันออกไป ทำให้ได้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ขัดแย้งกันออกไปด้วย รวมทั้งอาจมีปัจจัยอื่นๆ มาเกี่ยวข้องร่วมด้วย เช่น

ปัจจัยภายในองค์กร การวางแผน การบริหาร และการกำหนดทิศทางทำงานของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้กลุ่มตัวอย่างต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อจะสามารถเข้ากับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่แตกต่างกันออกไปด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่าหากกลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความก้าวหน้าในงาน มีความรับผิดชอบในงาน และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 79.1 ในขณะที่ตัวองค์กรจะต้องกำหนดนโยบายการบริหารอย่างชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ดี จะทำให้นุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 84.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง คือ ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สามารถทำนายได้ร้อยละ 72.7 นอกจากนี้ในงานวิจัยของณัฐวทร เป้งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถในระดับสูงสุด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจำอื่น ๆ ร่วมด้วยเช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงของงานรู้สึกได้ว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. องค์กรควรกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงทิศทางการทำงาน จะทำให้มีการวางแผนการทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและสามารถกระจายงานได้ตามความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนได้
2. ผู้บังคับบัญชาควรหมั่นติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอจะช่วยลดการเกิดปัญหาในระหว่างที่ทำงานลงได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งยังทำให้ได้ผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ด้วย

3. ควรสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติว่ามีโอกาสเติบโต สามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นไปด้วยความยุติธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานในองค์กรตลอดจนเกษียณอายุ

4. ควรดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ในขณะเดียวกันควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเมื่อมีปัญหาขัดแย้งก็สามารถช่วยเหลือกันและกัน แก้ไขปัญหาได้

5. ควรดูแลในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการเงินช่วยเหลือ กองทุน รวมถึงสิทธิการตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิการลา และอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและตามความสามารถของบุคลากร และเทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ด้านการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีตำแหน่งงาน หรืองานที่ต้องรับผิดชอบในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรรับทราบถึงปัญหาและนำไปสู่แนวทางการวางแผน การบริหาร และการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษารูปแบบการกำหนดลักษณะงานและการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). *คัมภีร์การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

บุรฉัตร จันทร์แดง, คมสันต์ บุญตา และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2561). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 219-236.

ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). *ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, 7, 17-28.

พลูธิดา ดันตราจิน, พิไลพรรณ นวนุช, ไกรภพ กฤตสวนนท์ และ สุภัคศิริ ปราการเจริญ. (2559). *ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. สุทธิปริทัศน์, 30(ฉบับพิเศษ), 115-123.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).