

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรายเดือน  
บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม

The motivation affecting work efficiency of of employee in Nakorn phatom

นายวิชาญชัย วุฒิยาสาร  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Wichanchai Vuttiyasarn

Industrial Management, Master of Business Administration Program  
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐมจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการใช้สถิติ T-test และ ANOVA

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานรายเดือนบริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี
2. พนักงานรายเดือนบริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบและให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าด้านนโยบายการบริหาร
3. พนักงานรายเดือนบริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน ,ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่ไม่แตกต่างกัน(2) แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยก้ำจุน 1)นโยบายและการบริหารงาน 2)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study personal factors affecting monthly employee performance of private companies in Nakhon Pathom Province; (2) to study motivation affecting monthly employee performance. Private companies in Nakhon Pathom Province, totaling 400 people. Research tools were questionnaires. Statistics used in data analysis were mean, percentage, standard deviation. and tested the hypothesis using T-test and ANOVA statistics.

According to study,

Employees of private companies in Nakhon Pathom Province are mostly male. The age range is between 31-50 years old with an average monthly income. 15,000-30,000 baht, bachelor's degree and work experience less than 5 years.

Employees of private companies in Nakhon Pathom Province gave importance to motivation in relations at work overall at a high level. Focusing on the motivation at a high level, namely the success of the work, the characteristics of Respect or acceptance of relationships in the workplace Responsibility and giving importance at the medium level, including the working environment, the progress of management policy..

Employees in private companies in Nakhon Pathom Province place importance on overall work efficiency at a high level in 2 aspects: work quality. 2 medium-level time aspects: expenses workload

The results of the hypothesis testing found that (1) personal factors were gender, age, monthly income , education level and different years of work affecting the performance of monthly employees, private companies in Nakhon Pathom Province (2) Motivation were motivating factors 1) job success 2) respect or acceptance 3) nature of work 4) responsibility 5) progress Sustaining factors 1) policy and administration 2) Work environment 3) Work stability 4) Work relationship different affecting the performance of monthly employees, private companies in Nakhon Pathom Province that is not different

Keywords : Personal factors, Motivation, Efficiency

## บทนำ

รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รายเดือน บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป IBM PASW Statistics 18 เพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน ,ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกันและโดยใช้สถิติ T-test กับ ANOVA

งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการจูงใจพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นและปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

## วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
  2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- ### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน ,ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน
- 2.แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือน บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม

ประชากรทั้งหมดคือ 790,711 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัด ปี 2565 (เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม)

กลุ่มประชากร 400 คน (อ้างอิงอ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% เท่ากับ 286 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ มีนาคม – พฤษภาคม 2566

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐมเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มที่มีผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ต่อเดือน, ระดับการศึกษา และ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1)ความสำเร็จของงาน 2)การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3)ลักษณะของงาน 4)ความรับผิดชอบ 5)ความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ 1)นโยบายและการบริหารงาน 2)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ความมั่นคงในการทำงาน 4)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ต่อเดือน, ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกันและแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1)ความสำเร็จของงาน 2)การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3)ลักษณะของงาน 4)ความรับผิดชอบ 5)ความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูง 1)นโยบายและการบริหารงาน 2)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ความมั่นคงในการทำงาน 4)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปเพิ่มการจูงใจพนักงานและปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันหรือนำข้อมูลไปปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรได้

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการ

ปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มียุวัยน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟออร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความต่างที่ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกหุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่ามียปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors)

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจิตใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ

2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

6. สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ

ความยุติธรรมในการบริหารงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์การ

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้นคำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ณภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ

(2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman and Kanuk. 1991:69)

2. การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ก Anita E. Woolfolk 1995)

3. การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจ กระทำพฤติกรรม นั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล คอมแจน Domjan 1996)

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกวงการสำหรับโลเวลล์(Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996:199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แฮนสัน (Hanson, Mark E., 1996: 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg’s dual factortheory)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ**

ปีเตอร์สัน (Peterson, 1953 อ้างถึงใน ควรวคิด ซโลธรังสี, 2542) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต มิลเลท (Millet, 1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ส่วน ซีมอน (Simon, 1960 อ้างถึงใน ควรวคิด ซโลธรังสี, 2542) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับมิลเลท (Millet) กล่าวคือ ถ้าพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ



ซุบ กาญจนประกร (2509) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้บริหารราชการให้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2542 อ้างถึงใน พัทธินทร์ ไชยวรินทร์กุล, 2551) ให้ความหมายประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การผลิตสินค้า หรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด โดยพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องในการปฏิบัติ เทียบกับผลที่ได้ คือ บรรลุวัตถุประสงค์ และความพอใจของผู้รับบริการ

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ (2510) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ และณัฐกุล

จอมบดินทร์ (2544) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความหมายเชิงสังคมศาสตร์นั้น หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่พิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ ความพึงพอใจ ของผู้บริหาร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บีกเกอร์ และนูฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975 อ้างถึงใน โสภส ปัญจะวิสุทธิ, 2541) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อน หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง

2) การกำหนดระเบียบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

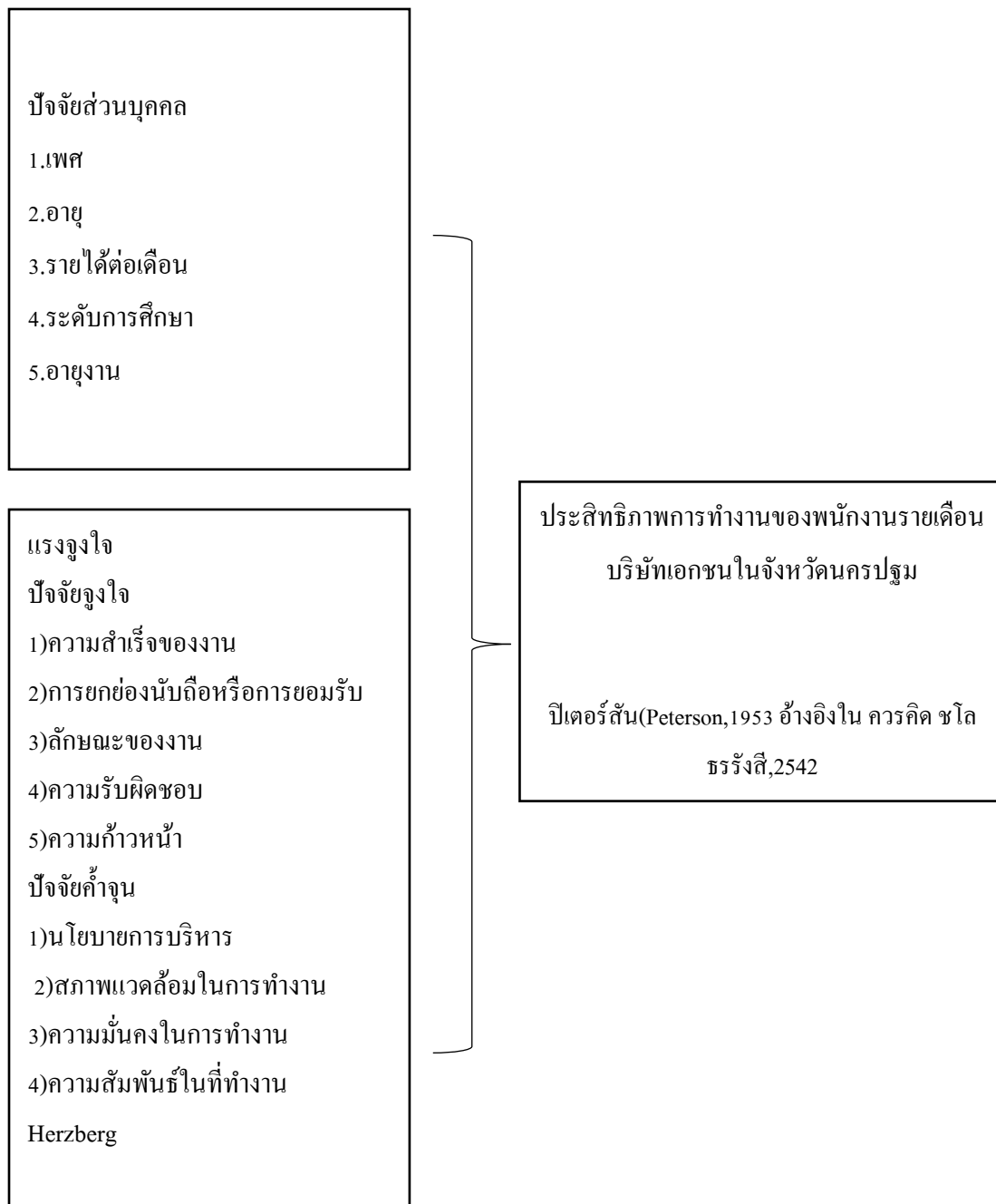
4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังนอกจากนั้นยังเชื่อว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ ระเบียบปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคาสท์ และคาร์ม (Katz & Kahm, 1978 อ้างถึงใน ควรงค์ ชโลธรังสี, 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร

หมายถึง การบรรจุเป้าหมายขององค์กรในการบรรจุเป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

### กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประชากร คือ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือน บริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 790,711 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัด ปี 2565 (เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม))

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายเดือนบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ใช้วิธีการคำนวณตามสูตร (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% เท่ากับ 286 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ดังนั้นจากการคำนวณแผนการสุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกผู้ที่เต็มใจและสะดวกจะตอบแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรายเดือนที่ทำงานในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือนของบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 4 : : คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือนบริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 5 : คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ มีนาคม - พฤษภาคม 2566

2. เก็บข้อมูลจากการสุ่มการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) พนักงานรายเดือนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

3. ใช้เครื่องมือ Google Form โดยการกระจายแบบสอบถามไปยังพื้นที่แบบสุ่ม

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ T-test และ ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการวิจัย

### ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศเป็นเพศ ชาย จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.75 หญิง จำนวน 81 คน เท่ากับร้อยละ 20.25

**อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุ 31 - 50 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 153 คน เท่ากับร้อยละ 78.25 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน เท่ากับร้อยละ 2.75

**ระดับการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 303 คน เท่ากับร้อยละ 79.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน เท่ากับร้อยละ 24

**รายได้ต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 167 คน เท่ากับร้อยละ 41.75 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 83 คน เท่ากับร้อยละ 20.75 รายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 150 คน เท่ากับร้อยละ 37.35

**อายุงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ช่วงอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ช่วงอายุงานมาก 10 ปี จำนวน 153 คน เท่ากับร้อยละ 78.25 ช่วงอายุ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน เท่ากับร้อยละ 8.25

### ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรายเดือนบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

โดยภาพรวมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.0335$ , Standard Deviation = 0.8621) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x} = 3.8915$ , Standard Deviation = 0.8590) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ( $\bar{x} = 3.6730$ , Standard Deviation = 1.0700) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\bar{x} = 3.5460$ , Standard Deviation = 0.72401) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.4245$ , Standard Deviation = 0.6563) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.3440$ , Standard Deviation = 0.7693) ด้านความความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 3.0060$ , Standard Deviation = 0.8732) ด้านนโยบายการบริหาร ( $\bar{x} = 2.9050$ , Standard Deviation = 0.7693) ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรายเดือนบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

โดยภาพรวมพบว่าพนักงานรายเดือนบริษัทเอกชนในจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{x} = 3.6485$ , Standard Deviation = 0.55599) ด้านเวลา ( $\bar{x} = 3.5025$ ,

Standard Deviation = 3.5025) ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย( $\bar{x} = 3.0140$ , Standard Deviation = 0.89443) ด้านปริมาณงาน( $\bar{x} = 2.8580$ , Standard Deviation = 0.80862) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน ,ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสอบ ยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน ,ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1)ความสำเร็จของงาน 2)การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3)ลักษณะของงาน 4)ความรับผิดชอบ 5)ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1)นโยบายและการบริหารงาน 2)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ความมั่นคงในการทำงาน 4)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสอบ ยอมรับสมมติฐาน แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1)ความสำเร็จของงาน 2)การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3)ลักษณะของงาน 4)ความรับผิดชอบ 5)ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1)นโยบายและการบริหารงาน 2)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ความมั่นคงในการทำงาน 4)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการที่พนักงานรายเดือนบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐมมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ กอบกาญจน์หรือญทอง (2556) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) และสอดคล้องกับงานวิจัยปัทมวิภา ศรีจันทร์(2563)ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร: ศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มี

อายุระหว่าง 30-39 ปีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 สถานภาพสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีอายุงานมากกว่า 2 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,501 -30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.50 โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่องด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับสูงมาก และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกัน ในระดับสูงมาก

2. ด้านแรงจูงใจ แรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3) ลักษณะของงาน 4)ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Peterson, 1953 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวชนัญพร สุวรรณคาม(2559)ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง: ศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ( $r = .46, p < .01$ ) 2. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .61, p < .01$ ) 3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### บรรณานุกรม

ศึกษากรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฌปภัช พงศาจิรอังกูร และ อมรรวรรณ รั้งกุล(2564). ทำการศึกษาศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่กรณีศึกษา กองบำรุงรักษา ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, สืบค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2566,

จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/251742/171909/924744>

ศึกษากรณีในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยทักษิณ, ภัคดี มนะเวศ(2562). ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร, สืบค้นวันที่ วันที่ 3 พฤษภาคม 2566,

จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/download/196536/164804/837459>

ศึกษากรณีในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พิษญา คงฤทธิ์(2564). ทำการศึกษาแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์, สืบค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2566,

จาก <http://www.mbaindustrial-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/246>

ศึกษากรณีจังหวัดนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปิษญา ศรีจันทร์(2563). ทำศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นวันที่ 4 พฤษภาคม 2566,

จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060169.pdf>

ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒน์สุข (2564)ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. สืบค้นวันที่ 2 พฤษภาคม 2566,

จาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18133/2/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%206410521019.pdf>

ศึกษากรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยมหิดล, ปัญญาภา อัครนิบุตร(2565)ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นวันที่ 2 พฤษภาคม 2566,

จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4341>

ศึกษากรณีประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, นางสาวธัญพร สุวรรณคาม(2559)ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สืบค้นวันที่ 4 พฤษภาคม 2566,

จาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5606035128\\_7093\\_5000.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5606035128_7093_5000.pdf)