

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชน  
แห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี  
**MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
EMPLOYEE WORKING AT PRIVATE COMPANY IN WHA  
INDUSTRIAL LAND IN SARABURI PROVINCE**

ฉันทิตา กาญจนธวัช

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

CHANTISA GANJANATHAVAT

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Responsible

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรีจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ Google Form เป็นแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ

(Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การหาค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แล้วแต่กรณี สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference, LSD) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## คำนำ

องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารสูงสุดต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมาจากความพึงพอใจของตัวพนักงานเอง เช่น มีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้ ก็จะสามารถรักษากว่าพนักงานให้อยู่กับองค์กรและอยากที่จะทำงานให้กับองค์กรได้ยาวนาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบุคลากรจะเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว องค์กรเองจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้อีกด้วย นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งก็มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งย่อมจะส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะยินยอมทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ยินยอมและเสียสละกำลังกาย กำลังใจ หรือแม้แต่อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุด จะช่วยส่งเสริมให้ภาพรวมในการดำเนินงานขององค์กรเกิดทั้งประสิทธิภาพไปพร้อมๆกับการเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น ยิ่งๆขึ้นไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นพนักงานคนหนึ่งที่กำลังปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่างๆให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบภายในขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในโอกาสต่อไป

## บทนำ

องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารสูงสุดต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมาจากความพึงพอใจของตัวพนักงานเอง เช่น มีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้ ก็จะสามารถรักษากพนักงานให้อยู่กับองค์กรและอยากที่จะทำงานให้กับองค์กรได้ยาวนาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบุคลากรจะเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว องค์กรเองจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้อีกด้วย นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งก็มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อครอบงำผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งย่อมจะส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะยินยอมทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ยินยอมและเสียสละกำลังกาย กำลังใจ หรือแม้แต่อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุด จะช่วยส่งเสริมให้ภาพรวมในการดำเนินงานขององค์กรเกิดทั้งประสิทธิภาพไปพร้อมๆกับการเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น ยิ่งๆขึ้นไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นพนักงานคนหนึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งนี้ มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่างๆให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบภายในขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในโอกาสต่อไป

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี

### **สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี ที่ต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี ที่ต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยโดยประยุกต์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ เฟรเดริก เฮิร์ซเชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)” ซึ่งอธิบายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1.1 ด้านความสำเร็จในงาน 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ 1.3 ด้านลักษณะงาน 1.4 ด้านความรับผิดชอบ 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2.ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2.2 ด้านการบังคับบัญชา 2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

จากการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะของบุคคล คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแนวคิด/ทฤษฎีของ เฟรเดริก เฮิร์ซเชเบอร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

2.1.3 ด้านลักษณะงาน (The Work Itself)

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

2.2.2 ด้านการบังคับบัญชา (Technical Supervision)

2.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)

#### 2.2.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

#### 2.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 70,000 คน (เว็บไซต์ WHA สระบุรี เขตหนองแค จังหวัดสระบุรี, ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

[www.wha-industrialestate.com/th/projects/industrial-estates/273/เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ-สระบุรี-wha-sil](http://www.wha-industrialestate.com/th/projects/industrial-estates/273/เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ-สระบุรี-wha-sil)

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเสนอแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี

#### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) Maslow, Abraham H (1970 อ้างถึงใน เจนจิรา แซ่เตี๋ย, 2564) การศึกษาสิ่งจูงใจของมนุษย์ว่า พื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อสิ่งใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นๆ ในลำดับถัดไป

Maslow (1954 อ้างถึงใน พิมพกา ศิปีนชัย, 2553) โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุด เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต เช่น อากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค มนุษย์จะพยายามแสวงหาสิ่งเหล่านี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเป็นลำดับแรก ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับนี้ได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ซึ่งจะถูกระงับหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ความต้องการความปลอดภัย

สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ

2.1 ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพแข็งแรงดี ความต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การปฏิบัติงานที่มีหลักประกันเพียงพอจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลื่องงานใหม่

3. ความต้องการการยอมรับหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความต้องการการถูกยอมรับจากครอบครัว องค์กรและสังคม ความต้องการถูกยอมรับในผลงาน ซึ่งความต้องการในลำดับขั้นนี้ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีสถานภาพหรือฐานะที่โดดเด่น เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-Esteem) มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงอาศัยผู้อื่นตลอดเวลา

4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) การได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่นว่าเป็นคนเก่ง คนดี และเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองโดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้นแล้ว เมื่อไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น เช่น ความต้องการปฏิบัติงานเพราะมีความสนใจ รักที่จะทำงานนั้น ๆ เพื่อต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ถึงจุดสูงสุด เป็นต้น

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1975, อ้างถึงในมาลินี คำเครือ และ นิรุตต์ จรเจริญ, 2564) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาเพื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (ณัชชา ใจตรง, 2566)

1.2 ด้านการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ร่วมงานกัน ให้การยอมรับด้วยการแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ชื่นชม ยกย่อง เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง เป็นการแสดงออกที่ยอมรับถึงความสามารถ ส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ (ณัชชา ใจตรง, 2566)

1.3 ด้านลักษณะงาน (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน (ณัชชา ใจตรง, 2566)

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด (ณัชชา ใจตรง, 2566)

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (ณัชชา ใจตรง, 2566)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้निเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการสอนงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Supervisor) หมายถึง การมีความเชื่อมโยงและการสานความสัมพันธ์อันดีต่อระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เพื่อให้สามารถทำงานและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peer)) หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วย



แนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคมสิ่งแวดล้อมที่ดีงามโดยความสัมพันธ์อันดีมาจากการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาที่ดี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate) หมายถึง การประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการพบปะเพื่อสนทนาและมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกนโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการสังการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัครซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.5 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความยั่งยืนของอาชีพ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการองค์กรด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Private) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.9 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.10 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน (Salary and Benefit หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัสหรือผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

### องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Harrington Emerson (1931, อ้างถึงในภากิน วัดเขี้ยว, 2556) ได้กล่าวไว้ว่าการที่จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และ คุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถ พื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้าน เทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลสำคัญในการปฏิบัติงานใน ด้านต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน
3. ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ ผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย
4. ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงานด้านผลผลิต หมายถึง การวัดโดยรวมของการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเวลาอย่างเหมาะสม
5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่บุคลากรใช้สำหรับดำเนินงานให้ลุล่วง ซึ่งจะต้องเหมาะสมและสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้

ในขณะเดียวกันก็มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ Harrington Emerson (1931 อ้างถึงในภากิน วัดเขี้ยว, 2556) ด้วยเช่นกัน ที่ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงาน ที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวาง ไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ กล่าวคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การประหยัดทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

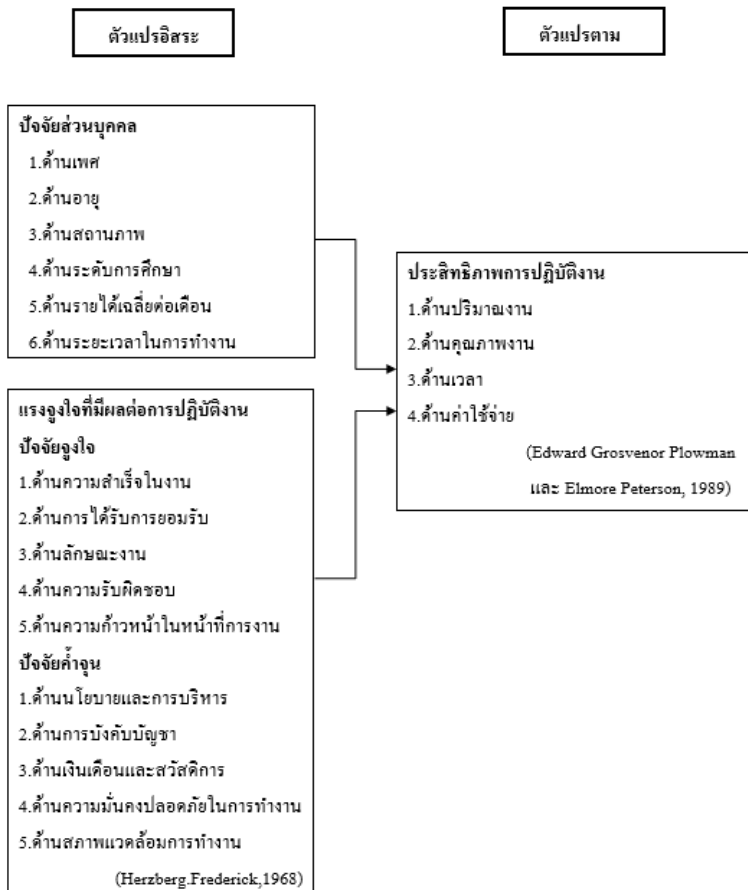
#### **ข้อมูลเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี**

เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ สระบุรี มีพื้นที่ทั้งหมด 3,619 ไร่ หรือ 1,430 เอเคอร์ ตั้งอยู่ที่อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางเหนือ 70 กิโลเมตรด้วยทางหลวงหมายเลข 1 เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ สระบุรี มีที่ตั้งที่เหมาะสมต่อการขนส่งไปยังภาคเหนือ ได้ ตะวันออก และอยู่ใกล้ท่าอากาศยานนานาชาติ 2 แห่ง นอกจากระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เพียบพร้อม มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์จากเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์แล้ว เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ สระบุรี ยังมีแรงงานช่างเทคนิคจำนวนมากจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงหลายแห่งที่ตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียง

เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ สระบุรี เป็นที่ตั้งโรงงานของลูกค้า 93 ราย และ 143 สัญญารวมถึงบริษัทในเครือของกลุ่มสยามซีเมนต์และบริษัทลงทุนร่วมของหลายประเทศนอกจากพื้นที่แห่งนี้มีโครงสร้างพื้นฐานทางอุตสาหกรรมและระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพสูง และน้ำที่บริบูรณ์จากเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์กว่า 785 ล้านลูกบาศก์เมตร ดับบลิวเอชเอ ยังมีการบริหารงานและให้บริการแก่ลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ หลักๆคือ ออกแบบและพัฒนาโรงงานสำเร็จรูปเพื่อขายหรือให้เช่าสำหรับพื้นที่ 1,800 ตารางเมตรหรือใหญ่กว่า นอกจากนี้ ดับบลิวเอชเอ ยังสามารถจัดการต่อเติมอาคารและจัดหาอุปกรณ์อื่นๆ เพิ่มตามความต้องการของนักลงทุน

#### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

การศึกษาค้นคว้าอยู่ภายใต้กรอบวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรเพื่อใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมWHA จังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 70,000 คน (เว็บไซต์WHA สระบุรี เขตหนองแค จังหวัดสระบุรี, ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

ที่มา : เว็บไซต์ออนไลน์ [www.wha-industrialestate.com/th/projects/industrial-estates/273/เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ-สระบุรี-wha-sil](http://www.wha-industrialestate.com/th/projects/industrial-estates/273/เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ-สระบุรี-wha-sil)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) จากการศึกษาเพิ่มเติม ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการท่านต่างๆ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 4 ข้อคำถาม

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าในการพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือนจะพิจารณาจาก KPI ของงาน แต่เป็นผลการประเมินที่ไม่สามารถวัดความสามารถ ของพนักงานที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม

องค์กรควรมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของพนักงาน และลูกจ้าง ในการดำเนินภารกิจขององค์กรให้ยั่งยืนต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

### บรรณานุกรม

พิมลพรรณ อิศรภักดี. (2557). ทักษะคิดของคนรุ่นใหม่เกี่ยวกับการแต่งงาน และการมีบุตร. นครปฐม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. พระราชบัญญัติประกันสังคมฯ. ความหมายของบุตร. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567, จาก [www.sso.go.th](http://www.sso.go.th).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พสุ เดชะรินทร์. (2552). การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. กรุงเทพธุรกิจ. (28 กรกฎาคม พ.ศ. 2552).

ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์.(2557).

รุ่งนภา บุญคุ้ม. (2536). ทักษะคติของพัฒนาการ ตอนนโยบายการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด : กรณีศึกษา ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รัชฎา อติสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน.สารนิพนธ์ปริญญาโท.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิพรรณ ประจวบเหมาะ. 2537. เอกสารการสอนวิชาประชากรศาสตร์เบื้องต้น. ปีการศึกษา 2537 - 2539.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ศุภวัตร พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, 2529. สารศึกษาประชากร. สาขาประชากรศึกษาภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา. ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต. กทม.

ศกิต สุนทรเสน.(2531). เจตคติ. พิมพ์ครั้งที่1 .ดี.ดี.บุ๊คส์โตร์. กรุงเทพมหานคร.

ศันชา ลิทธิสมวงศ์. 2551. Generation “Y” ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร. เข้าถึงได้จาก ที่มา : เว็บไซต์

ที่มา : เว็บไซต์ออนไลน์ <http://www.mmpchula.com/2009/node/1294>

สุวสา ชัยสุรัตน์. 2537. หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร, ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

ที่มา : เว็บไซต์ออนไลน์ เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ สระบุรี – WHA SIL | WHA Industrial Development

(wha-industrialestate.com) สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2567