

อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

:กรณีศึกษาบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

The Influence of Motivation on Work Performance : A Case Study of ABC

Company, Ban Bueng District, Chonburi Province

สิพาขวัญ โชคสะสมณินธิพร

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sipaquan Choksasomnitriprop

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 300 ชุด โดยคำนวณขนาดกลุ่มประชากรจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจจาก 12 ด้าน มี 2 ด้าน ซึ่งสามารถระบุได้คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลากร, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research focuses on studying The Influence of Motivation on Work Performance. The sample used in this study consists of 300 employees from ABC Company, Ban Bueng District, Chonburi Province. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, and a questionnaire was used as a data collection tool. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using multiple regression analysis and Pearson correlation coefficient to analyze the relationship between independent and dependent variables, with a statistical significance level

set at 0.05, The research findings indicate that out of 12 motivational factors, two factors can be identified: interpersonal relationships and career advancement motivation, which significantly affect the work performance of ABC Company employees in Ban Bueng District, Chonburi Province, at the 0.05 significance level.

Keywords: Personnel, Motivation, Work Performance

1.1 บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานที่ถือเป็นกำลังหลักขององค์กร แต่กลับพบว่าแนวโน้มขาดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ปรากฏการณ์นี้สามารถสะท้อนจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ที่พบว่า กลุ่มแรงงานในวัยทำงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มลาออกจากงาน เนื่องจากความไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และขาดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยของวารารณ ขุนอินทร์ (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับในผลงาน และโอกาสในการเติบโต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน และ ส่งผลให้พนักงานสามารถรักษาคุณภาพและความต่อเนื่องในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน งานวิจัยของสุภาภรณ์ คำเชื้อ (2564) ที่ศึกษาพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริการ พบว่า พนักงานวัยทำงานที่มีแรงจูงใจภายใน เช่น ความรับผิดชอบ ความท้าทาย และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีแรงจูงใจอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งล้วนมีบทบาทต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กรไทย แรงจูงใจยังคงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หลายองค์กรใช้ในการพัฒนาและรักษาศักยภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรจำนวนมากยังขาดแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและส่งเสริมแรงจูงใจโดยตรง โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานที่มักเผชิญกับภาระหน้าที่หลายด้านทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว หากไม่มีแรงจูงใจที่เพียงพอ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และอาจนำไปสู่ปัญหาการลาออกหรือความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนานโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ABC ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวนทั้งหมด 400 คน (ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้คือ ร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวน 280 คน ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (good)

2.ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่าง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการไว้ดังนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederic Herzberg แบ่งเป็นปัจจัย 2 ด้านคือ 1.ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันถึงปัญหา

ที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 2. ลักษณะของงานที่ทำ (The work itself) งานที่ทำท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นวิจัยสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 3. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าความยากไปจนขาดความอิสระในการทำงานหรือไม่ควรน้อยไปจนไม่มีขอบเขตในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เมื่อทำงานจนเกิดผลสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมในสายงานของตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น 5. การได้รับการยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement) ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่อง ชมเชยและแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบดังนี้ 1. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความรู้ความสามารถที่สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหา การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยควรมีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานที่มีความชัดเจน และมีการรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา 2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีและมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน มีการร่วมงานกันในการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่สุด 3. สภาพภาพในการทำงาน เช่น อากาศ เสียง แสง ชั่วโมงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีสภาพดีและปลอดภัย 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเกี่ยวข้องและการติดต่อระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ รับฟัง มีคำแนะนำและคอยช่วยเหลือกันเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน 5. นโยบายและการบริหารองค์กร คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนและมีความเป็นธรรม 6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมทั้งกิริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 7. ตำแหน่งงาน หรือระดับในการทำงานเพื่อแสดงถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบในองค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี 8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานและความมั่นคงในองค์กร 9. ชีวิตส่วนตัว กิจกรรมของบุคคลซึ่งอยู่นอกเหนือการปฏิบัติงาน เช่น การเดินทางมาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ของถิ่นอาศัย สุขภาพ และจิตใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์ในองค์กร เช่น การถูกย้ายสถานที่ทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่ได้รับ 10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ประกันสุขภาพ กองทุน หรือผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสม รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ทฤษฎีของแรงจูงใจ ลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow

ฉันทิตา กาญจนธวัช (2567) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากปัจจัยในการดำรงชีวิตอยู่ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เช่น การพักผ่อน เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม 2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน ความต้องการปลอดภัยทางร่างกายและอารมณ์ความรู้สึก เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว เช่น การสร้างฐานะ และหลักประกันในการดำรงชีวิตให้ครอบครัวรู้สึกปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) บุคคลจะมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนเองอยู่ เช่น ในที่ทำงาน เพื่อน ต้องการการยอมรับในสังคม และ ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และมีความผูกพัน, ความรัก, มิตรภาพ กับสมาชิกคนอื่น 4. ความต้องการการยอมรับนับถือมีเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง โดยได้รับการยอมรับ ชื่นชม ยกย่อง ในความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ต้องการการมีชื่อเสียง และมีเกียรติในสังคม และมีผู้คนที่ให้ความเคารพนับถือ 5. ความต้องการสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจและประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization needs) ความต้องการในขั้นนี้จัดเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นขั้นสูงสุดของบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นอื่นๆได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลนั้นจะรู้สึกประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดแล้วเพราะไม่ต้อง กังวลเรื่องปากท้อง ความปลอดภัย ความรัก และไม่ต้องคำนึงถึงเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เพราะมีครบทุกอย่างแล้วดังนั้นขั้นนี้จึงจัดเป็นความต้องการข้อสุดท้าย

โดยจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ จึงได้สรุปแนวคิดของ Frederic Herzberg มาใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบเหล่านี้ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ดังนี้ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ทำ 3. ความรับผิดชอบในงาน 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. การได้รับการยกย่องในผลงาน และ ปัจจัยค้ำจุน 7 องค์ประกอบดังนี้ 1.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3. สถานภาพในการทำงาน 4. นโยบายและการบริหาร 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2554) อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้จะสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จมากเพียงใดหรืออาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับประโยชน์มากที่สุดโดยเป้าหมายขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2558) อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์ ซึ่งการทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดการบริหารงานใหม่ประสิทธิภาพขององค์กรนับว่ามีความสำคัญต่อการ วิเคราะห์และขัดเกลาพฤติกรรมองค์กรที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

พิชญ วัฒนรังสรรค์ (2558) อ้างถึงใน กรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ประสบผลสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด ดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่า จะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้อง ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน การพิจารณาหาเหตุผลและ วางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) อ้างถึงใน กรณก พรประดิษฐ์ (2562) กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ประสพการณ์ที่ผ่านมาโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปวิณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) อ้างถึงใน กรณก พรประดิษฐ์ (2562) กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะ ใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่ง ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) อ้างถึงใน กรณก พรประดิษฐ์ (2562) กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็น การทำงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือ การที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดย คำนึงถึง คุณภาพและประโยชน์สูงสุดในการทำงานและคำนึงถึงเวลา เช่นการทำงานโดยใช้เวลาน้อยแต่ได้คุณภาพดี ไม่เปลือง ทรัพยากร ทำงานอย่างคล่องแคล่ว นำความรู้ความสามารถมาใช้ประโยชน์และรู้หลักการทำงานว่าควรทำงานด้วยวิธีใดที่ สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุดแต่ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

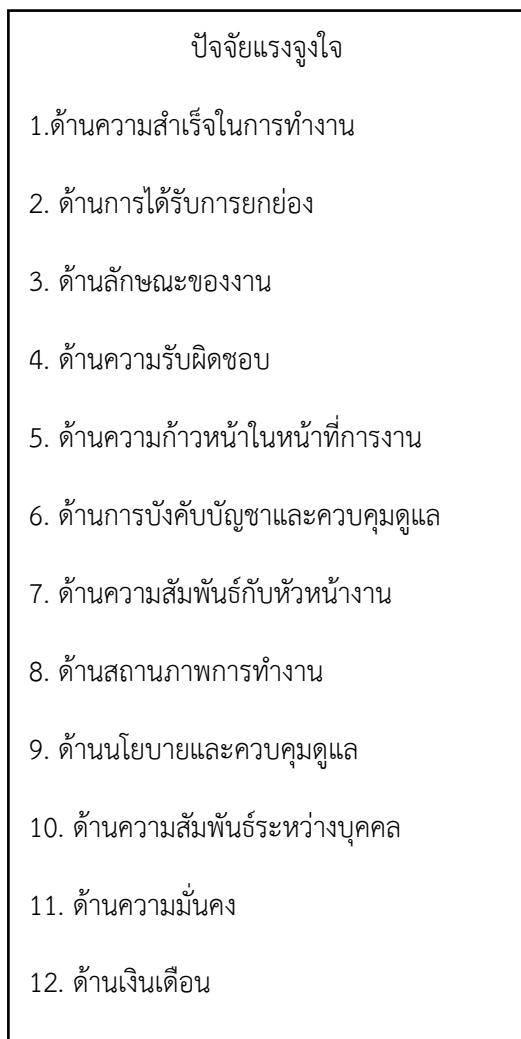
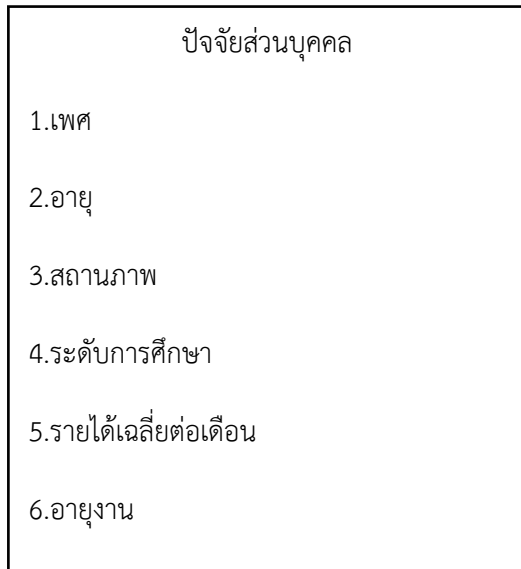
ฉันทิกา กาญจนธวัช (2567) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Harrington Emerson ไว้ว่า การที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1.ด้านส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน มีความรู้ความสามารถในงานหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการพัฒนาคนและพัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนในสอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร 2.ด้านผลปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยมีระบบและมาตรฐานเดียวกัน 3.ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ และได้ผลงานตามที่องค์กรต้องการสำเร็จตรงตามเป้าหมาย 4.ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมาย และตามมาตรฐานของงานด้านในเรื่องของผลผลิตที่กำหนดไว้ทั้งในเรื่องของการผลิตและบริการ เช่น การเพิ่มผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และตามเวลาอย่าง

เหมาะสม 5.ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องใช้อย่างเหมาะสมและผลงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้โดยได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตและผู้รับบริการได้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานได้มาตรฐาน รวดเร็วและมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มารับบริการ 2.ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่ได้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด และได้ปริมาณงานเหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3.เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคเพื่อให้ทำงานสะดวกรวดเร็ว ไม่เกิดความล่าช้า 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือต้องลงทุนน้อย และให้ได้ผลกำไรมากที่สุด เช่น การประหยัดทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี โดยต้องบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่าและลดการเกิดสูญเสียให้น้อยที่สุด

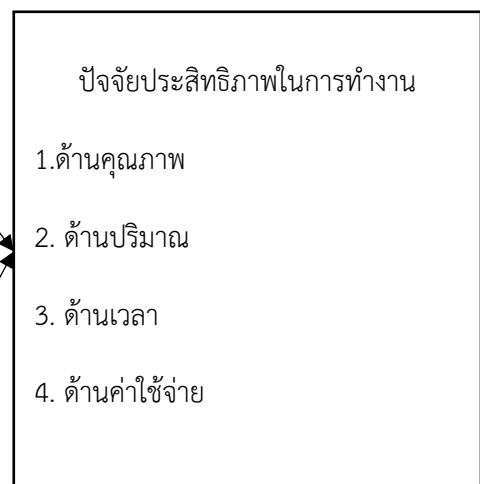
โดยจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้สรุปแนวคิดของ Harrington Emerson มาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกใช้องค์ประกอบเหล่านี้คือ 1.คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูง ผลการทำงานได้มาตรฐาน รวดเร็วและมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มารับบริการ 2.ปริมาณงาน ผลงานที่ได้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด และได้ปริมาณงานเหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน มี 3.เวลา คือเวลาที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคเพื่อให้ทำงานสะดวกรวดเร็วไม่เกิดความล่าช้า 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน

2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวน 280 คน ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (good)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.923

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา เป็นการหาค่าพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น
2. สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีอายุ 42 - 49 คิดเป็นร้อยละ 45.0 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.3 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รายได้เฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 25,001 - 35,000 คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุงานสูงสุดเท่ากับ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.95	.845	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน	4.03	.428	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	2.87	.819	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.14	.854	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.48	.501	มากที่สุด
6. ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล	4.03	.461	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	.436	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.05	.448	มาก
9. ด้านนโยบายและการควบคุมดูแล	4.02	.430	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	4.48	.501	มากที่สุด
11. ด้านความมั่นคง	4.49	.503	มากที่สุด
12. ด้านเงินเดือน	4.01	.431	มาก
รวม	3.88		มาก

หมายเหตุ:

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มากที่สุด ,3.41 - 4.20 มาก ,2.61 - 3.40 ปานกลาง ,1.81 - 2.60 น้อย ,1.00 - 1.80 น้อยที่สุด

จากตารางที่ 1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.366) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.503) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.501) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.501) ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.461) ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.461) ด้านนโยบายและการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.430) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.431) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.854) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.845) และ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.819) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านประสิทธิภาพ	4.49	.504	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณ	3.99	.438	มาก
3. ด้านเวลา	3.96	.453	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.95	.458	มาก
รวม	4.10		มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.336) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.504) รองลงมาคือ ด้านปริมาณ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.438) ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.453) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.336) ตามลำดับ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	ด้านภาพรวม
เพศ	-	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-	-
สถานภาพ	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-
รายได้	-	-	-	-	-
อายุงาน	-	-	-	-	✓

หมายเหตุ ✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 - ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทABC อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แรงจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	P-value
(ค่าคงที่)	2.982	.434		6.867	.000*
ด้านความสำเร็จของงาน (X ₁)	-.053	.057	-.134	-.943	.347
ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน (X ₂)	-.020	.044	-.025	-.451	.652
ด้านลักษณะของงาน (X ₃)	.003	.058	.007	.049	.961
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	-.022	.053	-.056	-.411	.681
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	.256	.104	.382	2.458	.015*
ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล (X ₆)	.066	.090	.090	.727	.468
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X ₇)	-.076	.084	-.099	-.902	.368
ด้านสภาพการทำงาน (X ₈)	-.098	.081	-.130	-1.209	.228
ด้านนโยบายและการควบคุมดูแล (X ₉)	-.084	.087	-.107	-.966	.335
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล (X ₁₀)	.256	.104	.382	2.458	.015*
ด้านความมั่นคง (X ₁₁)	.093	.104	.139	.888	.375
ด้านเงินเดือน (X ₁₂)	.155	.093	.198	1.657	.099
R=0.371, R2=0.137, Adjust R2=0.104, SE =0.318, F= 4.172, P = 0.000*, Durbin-Watson=2.120					
*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05					

จากตารางที่ 4 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปร ต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม กล่าวคือถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่ติดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดง ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.256$, Sig 0.015*) ส่วนด้านเงินเดือน ($\beta=0.155$, Sig 0.099) ด้านความมั่นคง ($\beta=0.093$, Sig 0.375) ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ($\beta=0.066$, Sig 0.468) ด้านลักษณะของงาน ($\beta=0.003$, Sig 0.961) ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน ($\beta=-0.020$, Sig 0.652) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta= -0.022$, Sig 0.681) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta= -0.053$, Sig 0.347) ด้าน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\beta = -0.076$, Sig 0.368) ด้านนโยบายและการควบคุมดูแล ($\beta = -0.084$, Sig 0.335) ด้านสถานภาพการทำงาน ($\beta = -0.098$, Sig 0.228) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านภาพรวม อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน ทั้งนี้ อายุงาน 1-5 ปี มีการให้ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งยังเป็นวัยทำงานช่วงแรก ยังมีความพยายามที่เรียนรู้การทำงานขององค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบท่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการควบคุมดูแล ด้านสถานภาพการทำงาน ($\beta = -0.098$, Sig 0.228) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีโอกาสได้รับการส่งเสริมความรู้ ได้โอกาสได้รับการอบรม หรือมอบหมายงานที่มีความท้าทายสูง เพื่อนำมาเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจาก หากผู้ปฏิบัติงานพบปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือ บุคคลรอบข้างได้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้เติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อให้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอ ด้วยการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

6.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรศึกษาในครั้งถัดไปเพื่อนำผลที่ได้รับไปกำหนดแนวทางในการพัฒนานโยบายองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการขยายพื้นที่ในการศึกษาให้มีขอบเขตกว้างขึ้นเพื่อให้ทราบถึงผลของการศึกษาในเรื่องสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริเวณที่กว้างขึ้น
3. ควรศึกษาในบริบทธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมเดียวกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. เอกสารอ้างอิง

ฉันทิตา กาญจนธวัช. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม WHA จังหวัดสระบุรี.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.

เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).

ภานุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ

บริษัท ABC จำกัด.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

พิศมัย แสบบัวโพธิ์. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด.

ภานุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท

ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย ปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Comrey, Andrew L. & Howard B. Lee. (1992). A First Course in Factor Analysis. New York: Psychology Press.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). รายงานภาวะการทำงานของประชากรไตรมาส 1 ปี 2567. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

วรารณ ชุนอินทร์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาภรณ์ คำเชื่อง. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจบริการในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 17(1), 45–58.