

เรื่อง แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน ใน เขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid – 19

Employee motivation that affects work performance of private sector employees

in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis

พุทธรัชยา แสนรัมย์

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid – 19 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid – 19 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid -19 (2) เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid -19 (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาด ของไวรัส Covid -19 ผลการศึกษพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า พนักงานเอกชนมีความคิดเห็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .612 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้านมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากัน ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า พนักงานเอกชนมีความคิดเห็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .640 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจำแนกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

Independent study, employee motivation that affects work performance of private sector employees in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis, is the study which studied the relation of employee motivation that affects work performance of private sector employees in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis with having objective namely (1) to study the motivation in working of private sector employees in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis (2) to study work performance in working of private sector employees in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis (3) to study employee motivation that affects work performance of private sector employees in Bangkok area with the COVID-19 pandemic crisis Results of this research were the following: The result for analysis of motivation in working with the factor of motivation and factor of maintenance for private sector employees in Bangkok area. For the factor of motivation found that private sector employees opined about it is the most motivated was responsibility or average at 4.61 and standard deviation at .612 and opined about 4 remaining issues were motivated as much as each other. For the factor of maintenance found that the private sector employees opined about it is the most maintenance was the atmosphere and safety in workplace or average at 4.55 and standard deviation at .640. The result for analysis of comparison the relation between motivation in working with motivation factors to work competency and maintenance factors to work competency. Motivation factors found that it has high relation between motivation factors and workplace competency. Motivation in working with motivation factors to work competency is relative at significant at 0.05. Maintenance factors found that it has high relation between maintenance factors to operational efficiency. Motivation in working with maintenance factors to work competency is relative at significant at 0.05.

Key Words : Motivation, Work Competency

บทนำ

ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลาโรคภัยต่างๆได้เกิดขึ้นมากมายและได้พัฒนาความรุนแรงตามไปด้วย โลกของเราต้องเผชิญกับโรคระบาดในทุกช่วงเวลา เช่นเดียวกับปัจจุบันที่กำลังเกิดโรค ระบาดอย่างหนักโลกของเรากำลังเกิดโรคระบาดที่เกิดขึ้นทั่วโลกที่แพร่ออกไปอย่างรวดเร็ว ไวรัส Covid-19 เริ่มต้นจากประเทศจีนในเมืองอู่ฮั่น และแพร่กระจายสู่ทั่วโลกรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ มีผู้ติดเชื้อมียอดพุ่งสูงในทุกวัน ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่นักท่องเที่ยวชาวจีนให้ความสนใจและเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากทำให้มีการติดเชื้อเกิดขึ้น เนื่องจากผลกระทบที่รุนแรงทำให้ผู้คนต้องปรับตัวเพื่อรับสถานการณ์องค์กรต่างๆต้องปิดทำการและมีการ Work From Home บางแห่งยังต้องดำเนินงานปกติ ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องมีมาตรการการป้องกันต่างๆให้กับพนักงาน ของตัวเองเช่นเดียวกับสถิติโรค โควิด-19 ทั่วโลก

ปัจจุบันมีองค์กรเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมากจำนวนบุคลากรที่ทำงานภายในบริษัทเอกชนก็มีเป็นจำนวนมากเช่นกันในสภาวะ โรคระบาด ไวรัส Covid-19องค์กรจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้บริษัทแต่ละที่ที่มีการวางแผนการจ้างงานที่ แข่งขันกัน เพื่อซื้อตัวพนักงานที่เก่งและมีความสามารถความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์เรามีความต้องการ การเติบโต เมื่อเราเข้าไปทำงานเราก็หวังจะเติบโตในหน้าที่และสายงานนั้นๆ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน อย่างรวดเร็วและถ้าหากพลาดโอกาสดังกล่าวย่อมทำให้ทัศนคติของผู้นั้นเปลี่ยนไป ในทางที่ไม่ดี ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหาแนวทางป้องกันเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้กับพนักงานในบริษัทอยู่เสมอ แรงจูงใจจึงส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรต่อการทำงาน ถือเป็นแรงขับเคลื่อนหนึ่งของการตัดสินใจในการทำงาน ในปัจจุบันและหลายยุคสมัยแรงจูงใจก็ยังคงเป็นเรื่องที่ใหม่อยู่เสมอเพราะจิตใจมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แรงจูงใจจึง เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัญหาที่เราัมักพบบ่อยในองค์กร คือการลาออกของบุคลากร เนื่องจากการทำงานที่ขาดการร่วมมือกัน ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น การทำงานในสภาพแวดล้อมและกลุ่มคนที่มีความคิดไม่ตรงกันทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กร จึง

ต้องคิดหาแนวทางป้องกัน และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มีความจงรักภักดีกับองค์กรอยู่เสมอการที่เสียบุคลากรที่มีความชำนาญไป ถึงจะเป็นแค่บุคคลเดียวก็อาจจะกระทำให้องค์กรได้รับผลกระทบได้เช่นกัน

จากข้อมูลข้างต้นว่าเรื่องของแรงจูงใจจะยังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากมาหลายยุคหลายสมัยแต่ในปัจจุบันก็ยังคงได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องและยังมีความทันสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีแรงจูงใจใดในการปฏิบัติงาน การนำข้อมูลที่ศึกษาไปวิเคราะห์และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรต่างๆ ในภาคเอกชน รวมไปถึงเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรในการนำแนวทางไปปรับแก้ไขในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อสอดคล้องตามความต้องการขององค์กรและพนักงานให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid -19
2. เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid -19
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid-19

(1.2.4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid-19

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่พนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

2.ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในพื้นที่เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร (1.3.3) ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ เดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2564 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.เป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
- (1.5.2) แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมา ประกอบการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นตามหลักระเบียบวิธีวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg ได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคือวิศวกรและนักบัญชี เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่องาน ผู้การหาวิธีทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลผลิตมากขึ้น ลดปัญหาที่จะนำมาซึ่งการลาออกหรือทำงานแบบไม่มีพลัง ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในที่ทำงาน ส่งผลในระยะยาวที่จะทำให้พนักงานทำงานได้นานๆและมีความรักต่องานนั้นๆ **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ (1.)ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2.)การได้รับการยอมรับนับถือ (3.)ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4.)ความรับผิดชอบ (5.)ความก้าวหน้า **ปัจจัย**

คำจูน หรืออาจเรียกว่า **ปัจจัยสุขอนามัย** หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือนโยบายไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความกังวลและไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่ (1.)เงินเดือน (2.)โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3.)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (4.)สถานะของอาชีพ (5.)นโยบายและการบริหารงาน (6.)สภาพการทำงาน (7.)ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8.)ความมั่นคงในการทำงาน (9.)วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นายบุญชัย มุลธาร์ (2556) สรุปความหมายของแรงจูงใจดังนี้ แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการด้านใดบ้างในการทำงานเพื่อนำมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น เมื่อมีแรงกระตุ้น ก็จะทำให้มนุษย์เรามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์และสิ่งที่ต้องการอีกด้วย (สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ 2553; คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556; คณิศร์ อุณจะนา, 2557; โศภษา อรัญวัฒน์, 2551; ราณี อธิชัยกุล 2553)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ งานทุกอย่างบนโลกใบนี้เกิดจากมนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งต่างมีระดับความยากและง่ายที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับหน้าที่พื้นที่ของงานและมนุษย์มีความต้องการงานแบบใดต่อองค์กร และองค์กรต้องการงานแบบใดจากบุคลากร ลักษณะงานที่มีความแตกต่าง งานใช้กำลังคนเป็นหลัก หรืองานที่ใช้เครื่องจักรกลเป็นอุปกรณ์หลัก ซึ่งเรื่องนี้จะรวมไปถึงการที่ต้องลงแข่งกับปัจจัยประกอบหลายด้านที่ตามมา เช่น ค่าแรง ค่าอุปกรณ์การทำงาน ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นต้น รวมไปถึงเศรษฐกิจในช่วงเวลาต่างๆ ก็เป็นปัจจัยที่กระตุ้นต่อการทำงานให้สำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพจึงจำเป็น เพราะคือผลสำเร็จที่ทุกคนต้องกระทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานโดยที่องค์กร สามารถใช้ปัจจัยและกำลังคนในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุดแต่ใช้กำลังคนน้อยที่สุด การทำงานเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์และวิธีการต่างๆ มาใช้ในการทำงานให้เหมาะกับงาน สามารถลดการผิดพลาด ข้องขัดแย้ง และสร้างกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลในการทำงาน คือ (1.) ปริมาณงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด (2.) คุณภาพ คือ การทำงานออกมาได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ไม่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (3.) ผลผลิต คือ ผลผลิตจากบุคลากรภายในองค์กรที่ออกมาเป็นไปตามนโยบายขององค์กร (เฉลิมเกียรติ แก้วหอม 2555; อาณัติ รัตนศิริกุล 2562; ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล 2561; พิรญา ชื่นวงศ์ 2560; ชัยวุฒิ เทโพธิ์, พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต 2563; เสาวลักษณ์ ดิมัน 2560)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid-19” โดยมีระเบียบการวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาประกอบไปด้วย กรอบแนวคิดการวิจัย พื้นที่และกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจจากประชากรกลุ่มเป้าหมายรวมถึงการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้ (1.) ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบไปด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในสายอาชีพ สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองการบังคับบัญชา (2.) ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ กลุ่มพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability of Research Tool) การหาค่าสัมประสิทธิ์ (alpha-coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach คะแนนแต่ละข้อต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 และ ค่า Corrected Item-Total Correlation คะแนนแต่ละข้อต้องไม่ต่ำกว่า 0.30 ซึ่งผล ที่ได้มีคะแนนคำถามแต่ละข้อ ได้คะแนน มากกว่า เกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามที่ ยากง่าย และจำนวนข้อคำถาม ที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แหล่งทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยจะเป็นการศึกษาและ รวบรวมข้อมูลจากหนังสือทั่วไป คุชณินพนธ์ งานวิจัย ตำราทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลจาก เอกสารนั้นถือเป็นข้อมูลทุติยภูมิเพราะเป็นข้อมูลที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ดังนั้น จึงมีความน่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบได้ แหล่งปฐมภูมิเป็นการรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูลจึงต้องใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาที่มีลักษณะเฉพาะ ได้แก่ แบบสอบถาม การ

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีตำแหน่งลูกจ้างและอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ที่ 3-6ปี คิดเป็นร้อยละ 67.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 92.5 และประเภทของหน่วยงานส่วนใหญ่ทำงานที่โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 25.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า พนักงานเอกชนมีความคิดเห็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .612 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้านมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากัน

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานเอกชนมีความคิดเห็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .640

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานเอกชนมีความคิดเห็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .612

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เพศ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

อายุ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ระดับการศึกษา พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ตำแหน่งงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ประเภทของหน่วยงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประเภทของหน่วยงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของ ไวรัส Covid-19 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ (1.) ผลการวิจัยด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของ ไวรัส Covid-19 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก พนักงานที่มีความรู้สึกรักภูมิใจในงานที่ทำ เห็นความสำคัญในงาน เนื่องจากต้องใช้ความคิดและสติในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 40-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีชั้นยศสิบตรีและจ่าสิบเอก อายุราชการมากกว่า 20-29 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท และจากผลของการศึกษา กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงสข ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ในระดับปานกลาง คือด้านความก้าวหน้า ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการมีแรงจูงใจระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหาร และมีด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านค่าใช้จ่าย ผู้ตอบแบบสอบถามให้อยู่ในระดับมากทั้งหมด (2.) ผลการวิจัยด้านปัจจัยค้ำจุนใจของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของ ไวรัส Covid-19 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากทางพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับช่วงสถานการณ์ดังกล่าวทำให้พนักงานมีความมั่นใจได้ว่า การทำงานในบริษัทดังกล่าวมีความมั่นคง รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยที่เป็นไปตามมาตรฐาน การเฝ้าระวังใน สถานการณ์สภาวะวิกฤต โรคระบาด Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในระดับมากทั้งสองปัจจัย ทั้งปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยแรงจูงใจ โดยปัจจัยแรงจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นมากที่สุดในด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ และในส่วนปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับที่มากแต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญมากที่สุดคือ เรื่องของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด รองลงมาเป็น การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. ควรคำนึงถึงปริมาณงานและจำนวนบุคลากรให้มีความสมดุลกัน เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไป อาจทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานมีประสิทธิภาพน้อยลง หรือเกิดผลกระทบในงานได้
2. องค์กรเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนของพนักงาน อาจร่วมกันหาทางแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวกับตัวเจ้าหน้าที่ เพื่อหาข้อตกลงให้เกิดความพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid - 19 ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มข้อมูลในการวิเคราะห์ผลให้ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาวะวิกฤตการระบาดของไวรัส Covid - 19
3. ควรศึกษาการจัดการคุณภาพการทำงานของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรต่าง ๆ ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการคุณภาพภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นายบุญชัย มูลธาร (2556), ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberh

สืบค้นจาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) หน้า 10-11 , แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณิศร์ อุณจะนา(2557) หน้า 15 , แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
กรณีศึกษา: บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟ วิลเลจ จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเนชั่น

โสภษา อรัญวัฒน์ (2551) หน้า 197, องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.

ราณี อิศัยกุล (2553) หน้า 7-6, การจูงใจและการสื่อสารในองค์การในการจัดการองค์การและทรัพยากร
มนุษย์ หน่วยที่ 7 นนทบุรี , มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555), แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สืบค้นจาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล (2561), การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

สืบค้นจาก <https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/>

อาณัติ รัตนธิรกุล (2562) หน้า 281, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation).วารสาร บัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม -มิถุนายน2561

พีรญา ชื่นวงศ์(2560) หน้า 94, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน
จังหวัดเชียงราย, วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม -ธันวาคม 2560

ชัยวุฒิ เทโพธิ์,พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) หน้า 256 – 2621, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (The Personnel Performance Efficiency Subdistrict Administrative
Organization) , วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1
มกราคม- มิถุนายน 2563

เสาวลักษณ์ ดีมัน (2560) หน้า 21 - 22 , ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์