

แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

อานนท์ รัชสุวรรณ

6514992025@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประชากร คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม(Google form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-test , F-test (ANOVA) , และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลของเพศ, ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่าง และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย แต่ด้านความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรนอกจากจะต้องบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายแล้วจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งทรัพยากรที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งสิ่งที่จะต้องพิจารณาจากทรัพยากรบุคคลนั้นคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากงานตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละชั้นหรือเป้าหมายขององค์กรที่วางแผนไว้ หากองค์กรไหนมีทรัพยากรนั้นขาดประสิทธิภาพในการทำงานจะส่งผลให้องค์กรนั้นยากต่อการเจริญเติบโตและยั่งยืนได้ซึ่งอาจจะแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นมีปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถสร้างหรือรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพได้

แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่จะต้องการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดอยากที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งความต้องการของบุคลากรในแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามลักษณะนิสัย การเลี้ยงดู ประสบการณ์ที่ผ่านมาและรวมถึงสภาพทางสังคมของครอบครัว บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเดียวกันก็อาจจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับต้องให้ความสำคัญว่าบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจอย่างไรเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิติ ชัยคานนท์ 2555) ประสิทธิภาพในการทำงานคือผลที่บรรลุตามเป้าหมายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้และยังมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดแต่กลับได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของงานที่วางแผนไว้จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแต่ถ้าการปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้แต่มีการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรที่สูงกว่างานอื่นๆแสดงให้เห็นว่างานไม่ใช่งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยสาเหตุดังที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตและมีความยั่งยืนองค์กรนั้นจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายนั้นบุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะหาว่าแรงจูงใจในส่วนไหนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งผลจากการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในองค์กรได้เพื่อตอบสนองแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย

- 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน
- 1.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ
- 1.1.3 ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) นโยบายการบริหาร 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน มาจากสูตรคำนวณของ W.G Cochran (1977)

ขอบเขตพื้นที่ที่จะศึกษา

ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 - เมษายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.ระดับการศึกษา
- 4.ตำแหน่งงาน
- 5.รายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.การได้รับการยอมรับ
- 3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4.ลักษณะงานที่ทำ
- 5.ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.นโยบายการบริหาร
- 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4.ความมั่นคงในงาน
- 5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากการคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม

Z แทน ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Z ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 1.96$ // ความเชื่อมั่น 95%)

d แทน สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน = 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.25 \times 3.8416}{0.0025}$$

$$n = 384.16 \sim 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ,ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า,ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามรูปแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบบ ไคเคอร์ท สเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาจากบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามไปทำ Pre test จำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยหรือไม่
4. นำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.7
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้ว มาจัดพิมพ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีการนำแบบสอบถามทดลองใช้กับพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เปรียบเทียบ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ, ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แต่ในส่วนของ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่าอายุของพนักงาน 20-25 ปีมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้ เป็นเพราะช่วงอายุดังกล่าวอยู่ในช่วงรอยต่อระหว่างวัยรุ่นกับผู้ใหญ่ทำให้ช่วงอายุดังกล่าวอาจจะจذبข้ออย่างอื่นมากกว่างานที่ได้รับผิดชอบหรืออาจจะไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานที่ค่อนข้างน้อยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่นๆ ต่อเมื่อพิจารณารายของค์ประกอบพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีพบว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานในระดับปริญญาตรีและผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นทำงานที่เป็นระบบ, การจัดลำดับความสำคัญ, วางแผนหรือวิเคราะห์ก่อนลงมือทำงานประกอบกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบทำให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดงานในปริมาณที่มากกว่า เมื่อพิจารณาตามเงินเดือนเฉลี่ยที่ได้รับพบว่าช่วงเงินเดือน 10,000-15,000 บาทมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าเงินเดือนกลุ่มอื่น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

- ด้านปัจจัยจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถรักษาเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จได้ตามที่คาดหวังสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้ซึ่งผลของการสำเร็จของงานอาจนำไปสู่การพิจารณาในการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปีหรือปรับเพิ่มตำแหน่งของงานในระดับสูงขึ้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับ จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการไว้วางใจและยอมรับความสามารถของพนักงาน ซึ่งการทำงานต้องอาศัยการร่วมกันในการทำงานเป็นทีมหากสมาชิกในทีมให้การยอมรับซึ่งกันละกันจะสามารถร่วมมือกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้

ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยาที่กล่าวว่าด้านการยอมรับของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานแล้วพนักงานมีการจัดสรรงานหรือพนักงานทำงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาฤดี อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กล่าวว่าด้านความรับผิดชอบของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

4) ความก้าวหน้า จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีกำลังใจมากขึ้นในการทำงานเพื่อจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการแต่ในบางตำแหน่งหรือบางองค์กรอาจจะพิจารณาในการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยใช้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นซึ่งทำให้พนักงานต้องไปศึกษาเพิ่มนอกเหนือเวลาการทำงาน หากพนักงานจัดสรรเรื่องเวลาไม่ดีพอการศึกษาเพิ่มอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร พันธ์แดงไทย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่กล่าวว่าด้านความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

5) ลักษณะของงาน อยู่จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้และความสามารถของพนักงานเองและงานที่ได้รับมอบหมายเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่สามารถเสริมทักษะความสามารถของพนักงานเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่กล่าวว่าลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก - ด้านปัจจัยค้ำจุน

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งต่างสามารถให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกาพันธุ์ ชูพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาที่กล่าวว่าค่าตอบแทนของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2) ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าองค์กรของพนักงานมีนโยบายและการบริหาร

ชัดเจน ระเบียบและข้อบังคับต่างๆมีการสื่อสารให้กับพนักงานได้รับทราบชัดเจนทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่กล่าวว่านโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก

3)ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค่าจูงในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากนั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการช่วยเหลือในการทำงานของกันและกันทำงานงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล วงศาโรจน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

4)ด้านความมั่นคงในงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค่าจูงในการทำงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากนั้นแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงเมื่อองค์กรมีความมั่นคงจะส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมีความมั่นคงด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรา สุวรรณ (2560) ที่กล่าวว่าด้านความมั่นคงในงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

5)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค่าจูงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากแสดงว่าสภาพแวดล้อมทั่วไป,ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานและรวมไปถึงอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติมีเพียงพอตามความเหมาะสมตามที่พนักงานต้องการในการใช้ปฏิบัติงานและใช้สิ่งต่างๆที่มีในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ท้องน้อย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจสภาพแวดล้อมและทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัด ปทุมธานี ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มมาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ได้มุมมองหลายมิติเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

2)ในอนาคตอาจต้องปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆและสามารถนำมาใช้ได้จริง

บรรณานุกรม

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ สุภาวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิจัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ณัชชา ใจตรง (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นาธัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโย, ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565) วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, Vol.5 No.2 , 108-116

ปัญญาภา อคินบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศกาศพันธุ์ ชูพันธ์ (2565). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในการการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยทักษิณ 2565 : มหาวิทยาลัยทักษิณ

พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

รัฐพล วงศาโรจน์ (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งรัตน์ ท้องน้อย (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาวิตรา สุวรรณ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เสฏฐชัย พรกุลประสิทธิ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุษา ศิระสาคร (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์รีสอร์ทเชส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

