

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

Motivational Factors Affecting Work Performance of

Generation Y Employees in Private Companies in Bangkok

สิริวิชัย ศรีวรารพณ์¹ และวัชรภรณ์ ชิวโสภิชญ์²

Sirawit Srivaraphan¹ and Vacharakorn Cheewasopit²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน (2) แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญเติบโต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

Abstract

This research aims to (1) compare the work performance variations among Generation Y employees in private companies in Bangkok based on different personal factors, and (2) examine the impact of motivational factors on their work performance. A survey was conducted with a sample of 400 individuals to collect data. The analysis utilized descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics such as T-tests, One-Way Analysis of Variance, and Multiple Regression Analysis.

The findings show that (1) Generation Y employees in private companies with differences in age, education level, job position, tenure, and average monthly income have varying performance levels, while differences in gender do not affect performance levels; (2) of the three motivational dimensions studied, two dimensions, specifically the need for relationships and the need for growth, significantly influence overall work performance at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Work Performance, Generation Y, Private Company Employees

บทนำ

บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ทุกองค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน สำหรับพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่ต้องการประสบความสำเร็จโดยเร็วแต่ไม่มีความอดทนต่องานที่ทำ ไม่ชอบสภาพแวดล้อมที่เคร่งครัดเกินไป ด้วยลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้ คนกลุ่มนี้จึงปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ฉับไว แต่การปฏิบัติงานที่รวดเร็วเกินไปทำให้ปฏิบัติงานด้วยความผิดพลาดบ่อยครั้ง ไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานจนปฏิบัติงานไม่ทัน คุณภาพงานที่ปฏิบัติออกมาก็ลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความอยากที่จะทำงาน สำหรับพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีความต้องการดำรงชีวิตอยู่สูง เช่น ต้องการมีบ้านหลังใหญ่ เสื้อผ้าแฟชั่นตามเทรนด์ และอาหารรสเลิศ แต่รายได้กลับไม่เพียงพอต่อความต้องการเหล่านั้น และเมื่อต้องทำงานเสริมหลังเลิกงานก็จะมีเวลาไปสังสรรค์หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การขาดความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานแย่ลง ขาดการทำงานเป็นทีม โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปได้ยากเนื่องจากไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และขาด

ความสามารถในการเป็นผู้นำ ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดจนกระทั่งลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มประชากรที่จะก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน ดังนั้นการที่ได้ทราบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรเพื่อช่วยในการส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ Clayton Alderfer (1992) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่า ทฤษฎี ERG ซึ่งเป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อมาจาก Maslow's Hierarchy of Needs โดยการจัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ใหม่จากเดิมที่มี 5 ชั้นให้เหลือเพียง 3 ชั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs : E) คือ ความต้องการที่เกี่ยวกับการเอาตัวรอดและดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ยา เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต ความปลอดภัยของทรัพย์สิน สุขภาพ ประกัน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ความรัก เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีสังคม การ

ได้รับการยอมรับจากคนรอบตัว ได้รับการยกย่อง ความเคารพนับถือจากคนรอบตัว ความปลอดภัย รวมถึงความสำเร็จที่นำไปสู่การให้ความเคารพตัวเอง เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม นุกนิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของทฤษฎี ERG การบรรลุความต้องการขั้นนี้ก็จะเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson and Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

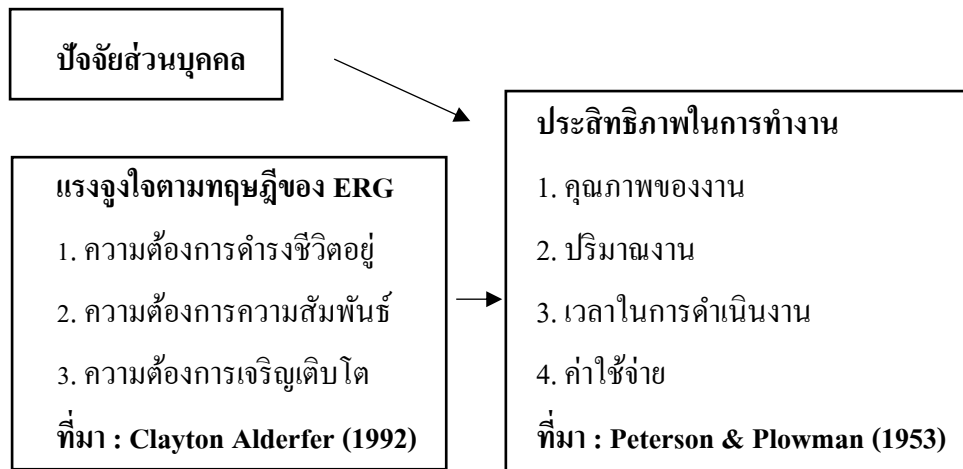
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและทำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (1992) ขณะที่ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวาย (อายุ 27-44 ปี) เป็นพนักงานที่บริษัทอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Cochran, 1953) จำนวน 400 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากพื้นที่ตามเขตของกรุงเทพมหานครที่มีจำนวน 50 เขต แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายมา 20 เขต เก็บตัวอย่างเขตละ 20 คน ในการเก็บตัวอย่าง ทำการสุ่มตามสะดวกโดยจะทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลเมื่อ กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2567

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 – 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม

เนื้อหา ได้ค่า $IOC = 0.99$ แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) = 0.933 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน (ร้อยละ 54) อายุระหว่าง 36 – 39 ปี จำนวน 157 คน (ร้อยละ 39.3) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 390 คน (ร้อยละ 97.5) ระดับตำแหน่งพนักงาน จำนวน 168 คน (ร้อยละ 42) อายุการทำงานระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 194 คน (ร้อยละ 48.5) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 45,000 บาท จำนวน 260 คน (ร้อยละ 65)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่	3.91	0.43	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.94	0.39	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
3. ด้านความต้องการเจริญเติบโต	3.89	0.43	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.91	0.35	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.03	0.40	มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.98	0.48	มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก
3. ด้านเวลาในการดำเนินงาน	3.99	0.49	มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.96	0.44	มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.99	0.37	มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.39) ลำดับถัดมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

3.91 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43) และด้านความต้องการเจริญเติบโต มีค่าน้อยที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43) ตามลำดับ

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.40) ลำดับถัดมาคือ ด้านเวลาในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.49) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.48) และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าน้อยที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.44) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.77	0.44	ไม่แตกต่าง
อายุ	5.80	0.001	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	9.076	0.000	แตกต่าง
ระดับตำแหน่งงาน	39.807	0.000	แตกต่าง
อายุการทำงาน	12.732	0.000	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	30.709	0.000	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินออเรชั่นราย
ในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ	Mean	27 – 31 ปี	32 – 35 ปี	36 – 39 ปี	40 – 44 ปี
		3.95	3.91	4.06	4.11
27 – 31 ปี	3.95	-	0.04	-0.11*	-0.16*
32 – 35 ปี	3.91		-	-0.15*	-0.21*
36 – 39 ปี	4.06			-	-0.06
40 – 44 ปี	4.11				-

ระดับการศึกษา	Mean	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก
		3.04	4.00	3.99	4.51
มัธยมศึกษา	3.04	-	-0.96*	-0.94*	-1.47*
ปวช./ปวส.	4.00		-	0.01	-0.51
ปริญญาตรี	3.99			-	-0.53*
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.51				-

ระดับตำแหน่งงาน	Mean	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
		3.88	3.89	4.26	4.45
พนักงาน	3.88	-	-0.02	-0.38*	-0.57*
พนักงานอาวุโส	3.89		-	-0.37*	-0.56*
หัวหน้างาน	4.26			-	-0.19
ผู้บริหาร	4.45				-

อายุการทำงาน	Mean	น้อยกว่า 2 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.54	3.94	4.04	4.29
น้อยกว่า 2 ปี	3.54	-	-0.40*	-0.51*	-0.75*
2 – 5 ปี	3.94		-	-0.10*	-0.35*
6 – 10 ปี	4.04			-	-0.25*
มากกว่า 10 ปี	4.29				-

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	น้อยกว่าหรือเท่ากับ	20,001 – 45,000	45,001 – 70,000	มากกว่า
		20,000 บาท	บาท	บาท	70,001 บาท
		3.46	3.92	4.15	4.45
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.46	-	-0.46*	-0.69*	-1.00*
20,001 – 45,000 บาท	3.92		-	-0.23*	-0.53*
45,001 – 70,000 บาท	4.15			-	-0.30*
มากกว่า 70,001 บาท	4.45				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มอายุ 40 – 44 ปี มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอก มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานผู้บริหาร มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.22		7.82	0.000
ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (X_1)	0.03	0.03	0.71	0.476
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2)	0.46	0.48	10.48	0.000*
ด้านความต้องการเจริญเติบโต (X_3)	0.22	0.26	4.98	0.000*
$R^2 = 0.47, \text{Adjusted } R^2 = 0.47, F = 118.491, \text{Sig} = 0.000^*$				
$\hat{Y}_T = 1.22 + 0.46X_2 + 0.22X_3$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 47 ($R^2 = 0.47$) จากสมการ Y_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญเติบโต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยที่แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญเติบโต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.46 หน่วย และ 0.22 หน่วย ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่นคงที่

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่ามากที่สุด อาจเป็นเพราะลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม การปรึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษาของณภาพร อินน้ำคบ (2565) ที่กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ มีค่ามากที่สุด เนื่องจากในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการบริหารจัดการเวลาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman (1953) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้อง การใช้เวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด

3. จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากเมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และครบถ้วน สอดคล้องกับการศึกษาของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มี

อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก มีการสั่งสมประสบการณ์ไว้มาก สามารถเข้าใจระบบงานทั้งในภาพรวมและความรู้เฉพาะทางได้อย่างชัดเจน

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อย เนื่องจาก การศึกษาทำให้มีองค์ความรู้รอบด้าน เมื่อต้องเรียนรู้ลักษณะงานก็จะสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็ว ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิดา สมแสง (2554) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยไม่ว่าพนักงานมีการศึกษาระดับใดก็ตาม ทุกคนจะต้องเรียนรู้ลักษณะงานตั้งแต่แรกเริ่ม ทำให้เกิดการสั่งสมของความรู้ จนกลายเป็นประสบการณ์

ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานมี ตำแหน่งงานระดับสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับล่าง เนื่องจากมักจะมีความรอบรู้และความชำนาญในเชิงลึก สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ รวดเร็วและถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาของพิรดา แก้วมูล (2563) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า จะมีความชำนาญในขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

อายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุ การทำงานมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย เนื่องจากมี การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานไว้มาก มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นงานที่ต้องใช้ ความแม่นยำ ต้องเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า ทำให้ต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวังในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้มากเป็นบุคคลที่มี หน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า ทำให้ต้องทำงานด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างดี

4. จากสมมติฐาน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้าน ความต้องการเจริญเติบโต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยด้านความต้องการ

ความสัมพันธ์ จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมต่อองค์กร รู้สึกสนุกกับการทำงานมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความสุขก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ควรให้การสนับสนุนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา รวมไปถึงการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเจริญเติบโต เป็นด้านที่มีค่าน้อยที่สุด โดยเฉพาะด้านความต้องการให้ได้รับมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ดังนั้น บริษัทควรอธิบายให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเข้าใจว่าการที่ ได้รับมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถนั้น เป็นโอกาสดีที่จะได้แสดงศักยภาพให้ผู้บริหารเห็น เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายได้สำเร็จจุดมุ่ง จะส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ควรสนับสนุนให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ภายในองค์กรเกิดบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดี รู้สึกสบายใจ รู้สึกสนุกกับการทำงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งถัดไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อให้ได้มุมมองที่มีความหลากหลายต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณภาพร อินน้ำคอบ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสถาบัน
วิชาการป้องกันประเทศ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีรดา แก้วมูล. (2562). ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Clayton, P. Alderfer. (1992). Theories of motivation ERG. Retrieved January 2, 2012, from
thesis.swu.ac.th
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. Illinois: Irwin.