

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี

Motivation Affecting Work Efficiency of Company Employees in Nonthaburi Province

ประทีป หมื่นหาญ¹, กุสุมา ศิลป์พิเศษสรรค์²

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, pratheep.mu@northbkk.ac.th

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Kusuma.si@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี 4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือกลุ่มพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation :S.D.) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Anova) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

คำหลัก: แรงจูงใจ, พนักงานบริษัท, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the motivation level of employees in Nonthaburi Province, 2) study the performance level of employees in Nonthaburi Province, 3) compare the performance of employees in Nonthaburi Province, and 4) 4. Personal factors affecting the performance of employees in Nonthaburi Province. The sample group used in this research was 400 employees in Nonthaburi Province. A questionnaire was used as the data collection tool. The data were analyzed using descriptive statistics. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.). One-way Anova was used. The Scheffe's test for pairwise differences was performed at a statistical significance level of 0.05

The results of the research found that the sample of employees in Nonthaburi Province who responded to the questionnaire were mostly female, aged 20-30 years, held operational positions, had completed high school, and had a vocational certificate. The average income is between 10,000-15,000 baht. The working period is less than 5 years. From the hypothesis testing, it was found that different ages have different work efficiency. Gender, education level, monthly income, job position, and different work years have no different work efficiency. The statistical significance is 0.05. The 5 work factors affect the work efficiency of the employees at a high level. The analysis of work efficiency in all 4 areas is at a high level. When considering, it is found that it is at a high level in all areas: work quantity, work quality, work speed, and expenses.

Keywords: Motivation, Company Employees, Efficiency of work Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์การเป็น สิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์การในปัจจุบัน มีการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดเพื่อที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่ได้ตั้งใจไว้ ผู้บริหารองค์การมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะพนักงานที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ที่จะพาองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องมียพนักงานที่มีคุณภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงาน ปฏิบัติงาน ไม่เต็มความสามารถ และไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อ ภาคการผลิตและ บริการ และกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะดึงศักยภาพ สูงสุดของพนักงานมาใช้ อย่างเต็มความสามารถ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2562)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างยิ่ง ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ ให้เกิดความอยาก ที่จะทำงาน ทำผลงานให้มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง นอกจากแรงจูงใจ จะส่งผลดี ต่อการปฏิบัติงานแล้ว ในอีกด้านหนึ่ง แรงจูงใจก็มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วย ถ้า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมหรือถูกต้องเช่น ไม่พอใจผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย กับงานที่กำลังทำอยู่ หรือขาดกำลังใจในด้านการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมหรือถูกต้องนั้น ส่งผลให้บุคลากรหรือพนักงานขาดความกระตือรือร้น และขาดตามรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผล ถึงการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นทางองค์กรและผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุกคนในองค์กรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจตามความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตามที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในจังหวัดนนทบุรี และเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ให้พนักงานเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้ง ช่วยส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560).

วัตถุประสงค์

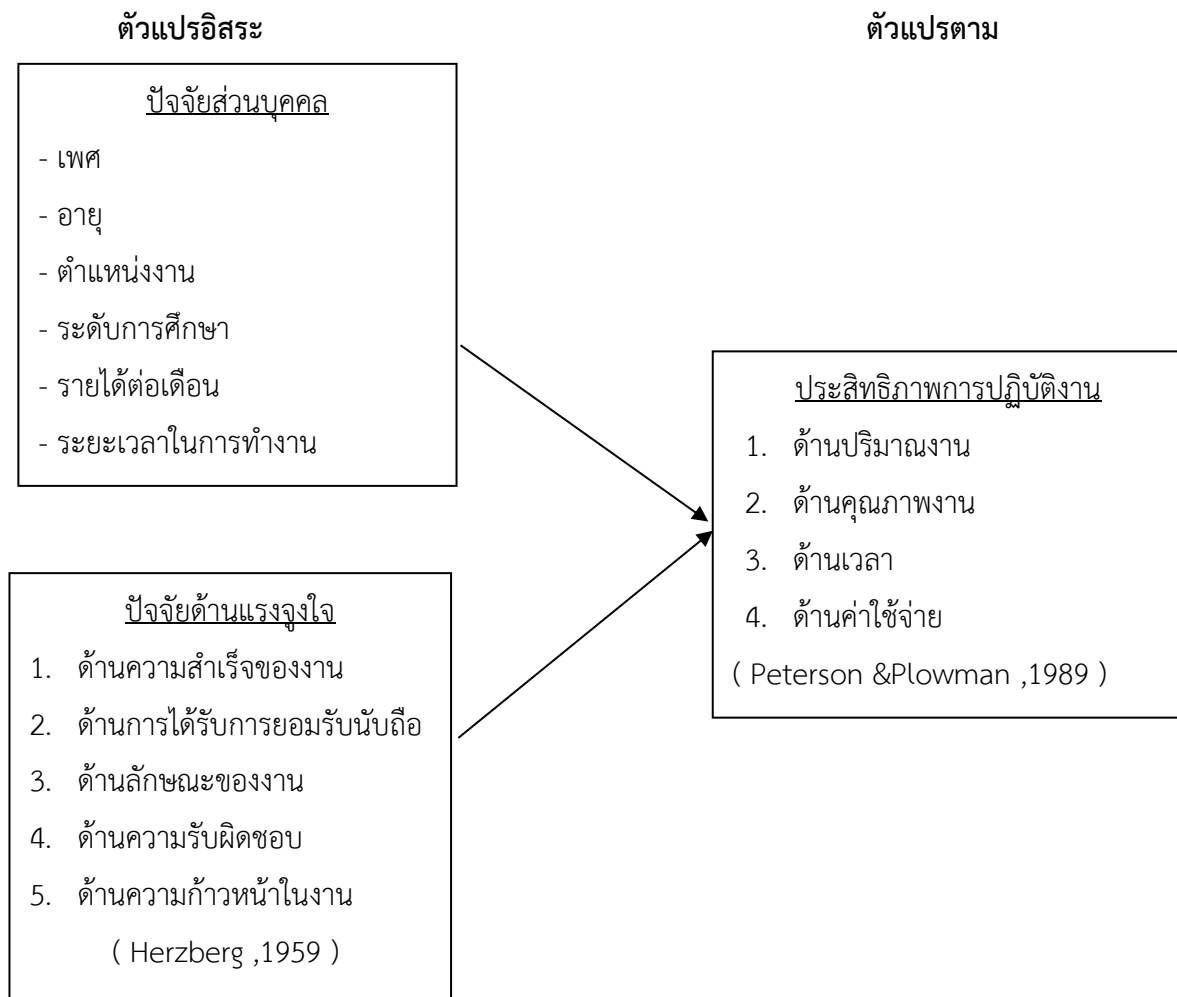
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี
4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี
3. ทำให้องค์กรและบริษัทในจังหวัดนนทบุรีทราบแนวทางการใช้แรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครังนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson & Plowman, 1989) ซึ่งผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ 1) การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 387,577 คน (แหล่งที่มา :แรงงานจังหวัดนนทบุรี ไตรมาส3 ปี2567 กรกฎาคม-กันยายน)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (กัลยาวันชัยบัญชา, 2549 : 26) [4] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณตามตาราง Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เลือกพนักงาน ที่อยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา ม.33 ไม่นับรวมแรงงานนอกระบบหรือแรงงานที่ไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างจาก การข้อมูลที่ได้รวบรวมที่ได้จาก บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี แล้วนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) เพื่อให้ได้เนื้อหาข้อคำถามที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยรูปแบบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน รายละเอียดมีดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน(ระดับ) และระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบคำถามแบบปลายปิด (Closed- Ended)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนัก หรือคะแนนในการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นด้านๆ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ในการทำงานว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยมีระดับความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) ของไลเคิร์ตสเกล (Likert Typed Scale) (Likert Rensis,1967)

5 คะแนน	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดนี้

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามพนักงานบริษัทที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 ชุดตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้หลักสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. t-test Independent Sample
4. ค่าร้อยละ (percentage)
5. การทดสอบความแปรปรวนOne-Way ANOVA

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1 ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ผู้วิจัยใช้การทดสอบที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2 ตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติทดสอบ (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41-4.20	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
2.61-3.40	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81-2.60	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
1.00-1.80	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (n= 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	171	42.8
หญิง	229	57.2
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	51	12.7
20-30 ปี	168	42.0
31-40 ปี	142	35.5
41-50 ปี	39	9.8
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	330	82.5
ระดับหัวหน้า	51	12.7
ระดับผู้จัดการ	19	4.8
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	43	10.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	156	39.0
อนุปริญญา/ ปวส.	135	33.7
ปริญญาตรี	66	16.6
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	81	20.2
10,000 – 15,000 บาท	161	40.3
15,001 – 20,000 บาท	86	21.5
20,001 – 25,000 บาท	43	10.8
25,001 – 30,000 บาท	21	5.2
30,001 บาทขึ้นไป	8	2.0
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	268	67.0
5-10 ปี	132	33.0

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของ พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี โดย

ภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.65	0.57	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.73	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.61	0.53	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.43	0.55	มาก
ภาพรวม	3.63	0.55	มาก

จากตาราง 1 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$ S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$ S.D.=.51) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$ S.D.=.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$ S.D.=.55) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านปริมาณงาน	3.85	0.62	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	3.76	0.44	มาก
3. ด้านเวลา	3.91	0.46	มาก
4.ด้านค่าใช้จ่าย	3.81	0.47	มาก
ภาพรวม	3.83	0.50	มาก

จากตาราง 2 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$ S.D.=.50)เมื่อพิจารณารายได้พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเวลาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$ S.D.=.46) รองลงมาคือด้านปริมาณงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.85$ S.D.=.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านคุณภาพงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.76$ S.D.=.44) ตามลำดับ

ตาราง 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในจังหวัดนนทบุรี	ปัจจัยส่วนบุคคล											
	เพศ		อายุ		ตำแหน่งงาน		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		ระยะเวลาในการทำงาน	
	t	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value
ด้านปริมาณงาน	1.271	.053	.110	.979	1.317	.269	1.511	.216	.212	.957	.355	.786
ด้านคุณภาพงาน	.054	.065	3.871*	.004	1.96	.119	2.034	.090	.171	.973	2.352	.073
ด้านค่าใช้จ่าย	.055	.064	1.293	.045	1.717	.163	1.524	.124	.231	.963	1.32	.332
ด้านเวลา	.307	.063	2.181	.074	1.779	.151	1.433	.223	.312	.906	1.43	.232

*ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 (ดังแสดงในตารางที่1)

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย 3.61 และด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่2)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ผลการศึกษาวเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีพบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลารวในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านคุณภาพงาน 3.76 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่3)

4. การเปรียบเทียบทดสอบสมมติฐาน พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มี

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้าน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05(ดังแสดงในตารางที่ 4)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในจังหวัดนนทบุรี” จำนวน 400 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพ เวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 ถึง 15,000 บาท

1. แรงจูงใจของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์จำกัดผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์จำกัดพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถ ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กร และพนักงานก็จะยังก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผล ได้มากซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะว่า ด้านผู้บริหารองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชาต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน ในทุกๆ ด้านมีการประสานงานกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยปัญญพร ฐิติพงษ์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในจังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ย่อมได้รับการปฏิบัติในองค์กรเป็นไปในลักษณะเดียวกัน โดยทางผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงพนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงด้านลักษณะของงาน มีความเป็นอยู่ที่ดีในขณะปฏิบัติงาน จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง ดังนั้น จึงทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน(ไทยแลนด์) พนักงานที่มีระดับเพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่า จะมีความอดทน สู้งานมีความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านประสบการณ์ความแม่นยำในการทำงานมากกว่า คนอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นารี เซอร์วิส จำกัด พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย ปัจจัยด้าน อายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรในส่วนที่รับผิดชอบควรมีวิธีการ ควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย โดยองค์กรควรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น และสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อยกระดับงานด้านคุณภาพให้เพิ่มขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 5 ด้านนั้น ในด้านของความก้าวหน้าในงานซึ่งเป็นด้านต่ำสุด องค์กรและในส่วนที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องควรจัดการประเมินความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานและยุติธรรมกับพนักงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมีความเจริญอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นิยม จัปใจสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 4(1), 1-17.
- ปัญญาพร จิตพิงค์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. Veridian E-Journal, Silpakorn University.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด [งานนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส (มหาชน) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), Reading in attitude theory and measurement (pp. 90-95). Wiley & Son.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business organization and management. Richard D. Irwin.