

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF RATCHATHANI LEASING PUBLIC COMPANY LIMITED

กมลรัตน์ สมบัติมาก^{1*} และ ยุทธนาท บุญยะชัย²

KOMONRAT SOMBATMAK^{1*} and YOOTANAT BOONYACHAI²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลกับพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การได้รับการยอมรับ รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลและ 3) ในภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ระดับค่อนข้างสูง ($r=.796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; ประสิทธิภาพในการ ; ปฏิบัติงานของพนักงาน ; บริษัทราชธานีลีสซิ่งจำกัด มหาชน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Master's degree Student in Business Administration, Rajapruke University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Assistant Professor, Advisor, Rajapruke University.

* Corresponding Author, Email: tiger334511@gmail.com

ABSTRACT

Research objectives for the study 1) To study the motivation of employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited. Case study A company in Bangkok. 2) To study the efficiency of employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited. Case study A company in Bangkok. 3) To study the relationship between motivational factors and the efficiency of employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited. Case study A company in Bangkok. Data were collected from 200 employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited using questionnaires. Stratified random sampling and purposive sampling were used. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing to find relationships by finding Pearson correlation coefficients, with statistical significance set at the .01 level.

The research results found that 1) the motivation for work performance of employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited, both overall and in each aspect, was at a high level. First was acceptance, second was responsibility, and last was career advancement. 2) The efficiency of work performance of employees of Ratchathani Leasing Public Company Limited, overall and in each aspect, was at the highest level. First was job position, second was job security, and last was supervision and

Supervision and 3) Overall, motivation was found to be highly correlated with the performance of personnel at the Boromarajonani College of Nursing ($r = .796$), with statistical significance at the .01 level. Therefore, administrators should prioritize developing performance motivation to enhance the performance of personnel at the Boromarajonani College of Nursing.

Keywords: Motivation ; Performance of Employees at Ratchathani Leasing Public Company Limited

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้แก่ประเทศ โดยสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 รวมถึง แผนแม่บทด้านแรงงานและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล โดยมีภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

แรงงานถือเป็นกลุ่มประชากรหลักในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประกอบอาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากองค์กรละเลยการสร้าง แรงจูงใจ อาจนำไปสู่ความเบื่อหน่าย ความล่าช้า และการสูญเสีย ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) พบว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการภายใน ของบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น นอกจากนี้พนักงานรุ่นใหม่ ยังต้องการความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ และความ ภาคภูมิใจในงาน ซึ่งล้วนเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญ

บริษัท ราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีพนักงาน จำนวน 371 คน ได้เผชิญกับปัญหาการสูญเสียแรงจูงใจในการ ทำงานจากหลายปัจจัย เช่น ความไม่ชัดเจนของเป้าหมายงาน ความเหนื่อยล้าจากการขาดสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมถึง ความเข้าใจผิดระหว่างบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม ขององค์กร การเพิ่มสิ่งจูงใจ เช่น โบนัส เงินพิเศษ หรือกิจกรรม

สันตนาการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

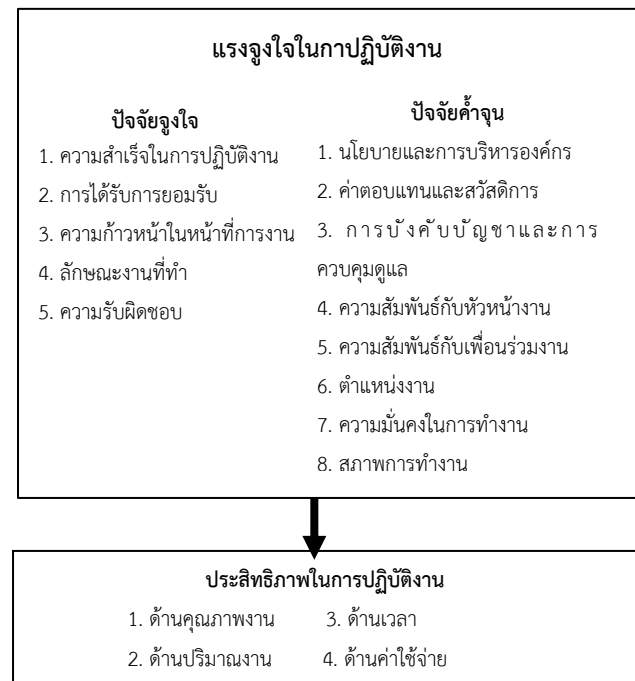
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้แบ่งปัจจัยแรงจูงใจออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงวิธีการบริหารแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน เช่น ความรักในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ล้วนเป็นแรงผลักดันที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน และสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 371 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้าง 3 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งให้ผู้ตอบ แบบสอบถาม เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาการทำงาน
ในองค์กรปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับด้านแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานลักษณะเป็นแบบปลาย ปิด ประกอบด้วยปัจจัย
จูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ
และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร เงินเดือน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ตำแหน่งงานซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating
scale) 5 ระดับโดยผู้วิจัยใช้วิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale, 1967)
ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย
ในการแปลความหมายของระดับ ความคิดเห็น ดังนี้
(Best, 1978)

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบปลายปิด
ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความ
รวดเร็วในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ข้อแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
โดยผู้วิจัยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale, 1967) ในแต่ละ
คำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย
ในการแปลความหมายของระดับ ความคิดเห็น ดังนี้
(Best, 1978)

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษารั้วนี้ มีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามโดยสร้างจาก Google
Form ให้ผู้ตอบที่เป็นพนักงาน บริษัทราชธานีลิซซิ่ง จำกัด
(มหาชน) ตอบผ่าน Application Line โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 200 คน

3.4.2 เมื่อเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวน แล้วนำ
แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึก วิเคราะห์ ประมวลผล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การวิจัยข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบ
ความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม และเรียบเรียง
แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการลงรหัส

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้อง
เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับ
แบบสอบถามที่เป็นปลายปิด และแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด
ผู้วิจัยจัดกลุ่มคำตอบ แล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส

3. การประมวลผลข้อมูล ที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึก
เข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์ทำการประมวลผลในการคำนวณ
ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.5)
อายุระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 43.5) มีการศึกษาระดับปริญญา
ตรี (ร้อยละ 80.5) และมีสถานะเป็น พนักงาน
(ร้อยละ 86.5%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-25,001 บาท

(ร้อยละ 56.0) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 7 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 70.0) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์และทำงานกับองค์กรมาอย่างยาวนาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยงูใจภาพรวม

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	ลำดับ
ปัจจัยงูใจ				
1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.84	0.65	มาก	6
2) การได้รับการยอมรับ	4.07	0.62	มาก	2
3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.48	0.83	ปานกลาง	13
4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.85	มาก	7
5) ความรับผิดชอบ	4.09	0.63	มาก	1
รวม	3.86	0.61	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1) นโยบายและการบริหารองค์กร	3.74	0.82	มาก	10
2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.50	0.87	มาก	12
3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.75	0.93	มาก	9
4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.83	0.85	มาก	8
5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.71	มาก	3
6) ตำแหน่งงาน	3.88	0.71	มาก	5
7) ความมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.79	มาก	11
8) สภาพการทำงาน	3.91	0.67	มาก	4
รวม	3.78	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.61$) โดยให้ความสำคัญกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยงูใจความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.62$) และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยค้ำจุนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)				
ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig (2 - tailed)	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยงูใจ				
1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.71**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	
2) การได้รับการยอมรับ	0.77**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง	
3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.65**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	
4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.56**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	
5 ความรับผิดชอบ	0.73**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	2
รวม	0.78**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)				

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r = 0.78$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยงูใจ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.77$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยงูใจ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.77$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยงูใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.65$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยจิตใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.56$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยจิตใจ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.73$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานทุกด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)				
ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยคำจูน				
นโยบายและการบริหารองค์กร	0.62**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	4
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.59**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	6
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.50**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	8
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.56**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	7
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.60**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	5
ตำแหน่งงาน	0.78**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง	1
ความมั่นคงในการทำงาน	0.75**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	2
สภาพการทำงาน	0.73**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง	3
รวม	0.79**	0.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง	

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.79$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน นโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.62$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.59$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.50$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.56$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.60$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.78$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.75$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจูน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ($r=0.73$, $p\text{-value}=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (62.5%) มีอายุระหว่าง 40-49 ปี (43.5%) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี (80.5%) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,001 บาท (56.0%) และมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 7 ปี (70.0%) ระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยปัจจัยที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือความรับผิดชอบ (4.09) และการได้รับการยอมรับ (4.07) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนและสวัสดิการ (3.50) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.48) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($r=0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปริณดา ปันหล้า (2566) และ วราภรณ์ คงสมา (2565) ความสอดคล้อง งานวิจัยของ ปริณดา ปันหล้า พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของพนักงานบริษัทราชธานีลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) วราภรณ์ คงสมา ที่พบว่า ลักษณะงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งสองงานวิจัยนี้สนับสนุนผลการวิจัยในเอกสารที่ค้นคว้าได้ ซึ่งระบุว่าปัจจัยด้านเนื้อหาของงานและการยอมรับในผลงานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่าแรงจูงใจและประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ระดับมากทุกด้าน โดย คุณภาพงาน สูงสุด; และพบว่า ความสำเร็จ การยอมรับ นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ (.05) สอดคล้องกับงานนี้ ที่การยอมรับและสภาพการทำงานเชื่อมโยงชัดกับประสิทธิภาพ รวมทั้งภาพรวมประสิทธิภาพที่เด่นมีคุณภาพงาน ธนภรณ์ พรรณราย (2565) รายงานว่า ปัจจัยภายในองค์กร

ส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยฯ ขณะประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ระดับมาก ไปในทิศทางเดียวกับผลของงานนี้ที่ ตำแหน่งงาน/ความมั่นคง/สภาพงาน/เพื่อนร่วมงาน (กลุ่มสุขอนามัย) สัมพันธ์กับประสิทธิภาพรวมระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ

แรงจูงใจและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.80 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูง ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($r = 0.78$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($r = 0.75$)

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($r = 0.73$)

ปัจจัยที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานให้ ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรกตามมาด้วยการได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญกับด้านค่าจ้างเป็นอันดับแรก ตามมาด้วย ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า นอกเหนือจากปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง (Motivators) แล้ว

ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งงาน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งและมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
สร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เนื่องจากปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัยปัจจัย
ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career
Path) ที่ชัดเจนและเป็นธรรมชาติ เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการ
ทำงานและเติบโตในองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
แรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์
เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
($r = 0.796$) ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาแรงจูงใจ
เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ปรับปรุง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้ปัจจัยค่าจ้างจะได้เป็นแรงจูงใจ
โดยตรง แต่หากขาดไปจะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด
เมื่อเทียบกับปัจจัยค่าจ้างอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรทบทวนและ
ปรับปรุงเรื่องนี้ให้เหมาะสม เพื่อป้องกันความไม่พอใจและรักษา
ประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความหลากหลายในลักษณะงาน
องค์กรควรปรับโครงสร้างลักษณะงานให้มีความหลากหลาย
และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัว
อย่างเต็มที่ เช่น การหมุนเวียนงานหรือการเพิ่มขอบเขตงาน
ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและลดความจำเจ สร้างระบบ
การยอมรับผลงาน ควรสร้างระบบเพื่อส่งเสริมและประกาศ
ผลสำเร็จของบุคลากรอย่างเป็นทางการ เช่น การมอบรางวัลหรือ
จัดกิจกรรมเพื่อยอมรับผลงานที่โดดเด่น ซึ่งจะส่งเสริมสร้าง
ความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้พนักงานรักษาและยกระดับผลงาน
อย่างต่อเนื่อง กำหนดบทบาทและมอบหมายภารกิจที่ชัดเจน
กำหนดบทบาทและมอบหมายภารกิจที่ชัดเจนให้พนักงาน
รับผิดชอบอย่างเต็มที่ตามความสามารถและประสบการณ์
พร้อมเปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้าง
ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารและนโยบาย

ระบบประเมินผลที่โปร่งใส ควรมีระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่โปร่งใสและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม
โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเชื่อมโยงผลการประเมิน
กับการพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัลตอบแทน
สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม

องค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันอย่างมี
ประสิทธิภาพ อาจจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์หรือเวทีแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือ
ของพนักงาน

นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น ควรพิจารณาปรับนโยบายที่สนับสนุน
ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น
หรือการสนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ
และรักษาพนักงานไว้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ขยายขอบเขตและกลุ่มตัวอย่าง ควรเพิ่มจำนวน
กลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นและครอบคลุมหน่วยงานหรือตัวแทน
พนักงานในหลายพื้นที่ เพื่อเพิ่มความหลากหลายและ
ความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา ศึกษาเชิงลึกตามช่วงวัย
ควรศึกษาเชิงลึกในกลุ่มพนักงาน แต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อวิเคราะห์
แรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างตามกลุ่ม
อายุและประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ
ควบคู่ ควรเสริมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการ
สนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับ
แรงจูงใจและปัญหาที่ไม่ชัดเจนในแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และครอบคลุม
หลายหน่วยงานหรือตัวแทนพนักงานในหลายพื้นที่ เพื่อเพิ่มความ
หลากหลายของข้อมูลและเพิ่มความทั่วไปของผลการศึกษา

ควรพิจารณาศึกษาเชิงลึกในกลุ่มพนักงานแต่ละ
เจนเนอเรชัน เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพแตกต่างกันตามกลุ่มอายุและประสบการณ์งาน

ควรเสริมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือ
การสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจรายละเอียดเชิงลึกของแรงจูงใจ
และปัญหาที่อาจไม่มีความชัดเจนในแบบสอบถาม

ควรศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบของแรงจูงใจในด้าน
ต่าง ๆ กับประสิทธิภาพงานในมิติอื่น ๆ ที่อาจมีผลเพิ่มเติม เช่น
ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือ
ผลกระทบต่อการลาออก

ควรติดตามผลการดำเนินการพัฒนานโยบายหรือ
มาตรการที่ใช้เพิ่มแรงจูงใจในองค์กร เพื่อประเมินประสิทธิผล
และความต่อเนื่องของมาตรการเหล่านั้น

ควรขยายการวิเคราะห์ถึงผลของปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยีที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพงานในองค์กร

แนะนำให้มีการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่หลากหลายมากขึ้นในการเก็บข้อมูล เช่น แอปพลิเคชันวัดแรงจูงใจ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล

ควรพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน เช่น แรงจูงใจจากสมดุลชีวิต การทำงาน-ชีวิตส่วนตัว และเทรนด์การทำงานแบบไฮบริด

แนะนำให้ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจและประสิทธิภาพงานในระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างละเอียด เช่น ระหว่างพนักงานทั่วไป หัวหน้างาน และผู้บริหาร

ควรทำการวิจัยเชิงทดลองหรือการแทรกแซง (intervention study) เพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของมาตรการกระตุ้นแรงจูงใจว่าแนวทางใดมีผลจริงต่อประสิทธิภาพงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [2] ปริณดา ปันหล้า, อศินัย ญ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไช. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค5. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 143-156.
- [3] พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- [4] วราภรณ์ คงสมา. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [5] Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- [6] Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- [7] Peterson, A., & Plowman, D. A. (1989). Measuring employee performance: A study of productivity and motivation in organizational behavior. *วารสารการบริหารและพฤติกรรมองค์กร*, 12(3), 45-60.
- [8] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.