



บทความวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เชษฐิดา กุศลาไสยานนท์* ปราโมช ธรรมกรณ์ และ นริگانต์ อินทปัดย์

ภาควิชาการพัฒนาระบบธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 4394 9888 อีเมล: chedthida.kus@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.003

รับเมื่อ 12 สิงหาคม 2563 ตอบรับเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 5 มีนาคม 2564

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัท ฟอรัท สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 94 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ธุรกิจบริการเติมเงิน

การอ้างอิงบทความ: เชษฐิดา กุศลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์, และ นริگانต์ อินทปัดย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 1(1), 25-31.



Research Article

Motivational Factors Influencing Employee Performance

Chedthida Kusalasaiyanon* Pramoch Thammakorn and Nareekarn Intapat

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

*Corresponding Author, Tel. 09 4394 9888, E-mail: chedthida.kus@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2021.02.003

Received 12 August 2020; Accepted 1 February 2021; Published online: 5 March 2021

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of this study are 1) to investigate opinions on employee motivation, 2) to examine perspectives on employee efficiency and productivity, and 3) to examine the effect of motivational factors on performance of employees at Forth Smart Service Public Co., Ltd. The data was collected from 94 staff members employed at the Head Office. A questionnaire serves as the instrument for collecting data. Statistical methods for data analysis contained frequency, percentage, mean, standard deviation and Regression Analysis. As results, employees revealed a mid-level perception of motivation in the workplace. They exposed high-level opinion on work performance. The regression analysis indicated that motivational incentives, which lead to individual growth and development had a significant effect on overall employee performance ($p < .05$).

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Pre-paid Service Business

Please cite this article as: Kusalasaiyanon, C., Thammakorn, P., & Intapat, N. (2021). Motivational Factors Influencing Employee Performance. *Journal of business and Industrial Development*, 1(1), 25-31



1. บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อองค์กรได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น [1] นอกจากนี้ในด้านความรู้ความสามารถของพนักงานแล้วนั้น องค์กรยังต้องการพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ด้วยเหตุนี้เองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถค้นพบศักยภาพที่ตนเองมีและเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรที่ดีขึ้น เพราะพนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีซึ่งย่อมจะทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แรงจูงใจยังสามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ ทั้งยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เขาใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นและแรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการโดยแรงจูงใจยังช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มที่มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภทอาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

บริษัท ฟอर्थ สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำการให้บริการการชำระเงินแบบครบวงจร ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย สามารถให้ความมั่นใจกับลูกค้าที่มาใช้บริการผ่านเครื่องรับชำระเงินอัจฉริยะ สามารถอำนวยความสะดวกให้กับทุกชุมชน มีต้นทุนการรับชำระที่มีประสิทธิภาพแข่งขันได้ตลอดเวลาสามารถสรรหาและพัฒนารูปแบบบริการให้มีคุณภาพ และหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้กับผู้ถือหุ้น ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน และชุมชน บริษัทมีการดำเนินธุรกิจเป็นผู้ให้บริการเติมเงินโทรศัพท์มือถือประเภทเติมเงินล่วงหน้า (Pre-paid) สืบเนื่องมาจากบริษัทต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญมาก เพราะถ้าองค์กรสังเกตบุคคลที่ทำงานในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไป จะพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบางคนแสดงประสิทธิภาพในการทำงานออกมาอย่างไม่เต็มความสามารถ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดึงความสามารถของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

คณะผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษา เรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ฟอर्थ สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. วิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

2.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัท ฟอर्थ สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชีและบริหารผลตอบแทนจำนวน 18 คน ฝ่ายบริการลูกค้าจำนวน 40 คน ฝ่ายพัฒนารัฐกิจจำนวน 7 คน ฝ่ายบริหารความเสี่ยงจำนวน 4 คน ฝ่ายการเงินจำนวน 23 คน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารสำนักงานจำนวน 8 คน ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 11 คน ฝ่ายการตลาดจำนวน 5 คน และฝ่ายการขายจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 124 คน [2]

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัท ฟอर्थ สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 97 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจากตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีแบ่งตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นว่าแบบสอบถามนั้น ครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา ส่วนที่ใช้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความสอดคล้อง (Validity) ของเนื้อหา (Content) พร้อมตรวจสอบโดยการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องในรายละเอียด และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำแบบสอบถามไปหา

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Congruence) โดยกำหนดให้ IOC มีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า 0.67 ขึ้นไปข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นจึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ค่า IOC ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการดำเนินวิจัย

1) คณะผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ไปยังบริษัท พอร์ท สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว คณะผู้วิจัยได้ประสานงานกับพนักงาน บริษัท พอร์ท สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้รับทราบ และแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน

3) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.9) อายุระหว่าง 25-30 ปี (ร้อยละ 29.8) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 79.8) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1-2 ปี (ร้อยละ 29.8) ฝ่ายงานที่สังกัดฝ่ายบริการลูกค้า (ร้อยละ 31.9)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (\bar{x} = 3.80) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการเจริญเติบโต (\bar{x} = 3.37) และด้านความต้องการดำรงอยู่ (\bar{x} = 3.32)

3.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

บุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความประพฤตินการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 3.56) และด้านคุณภาพของงาน (\bar{x} = 3.53)

ตารางที่ 1 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงอยู่ | 3.32 | 0.62 | ปานกลาง |
| 2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ | 3.80 | 0.64 | มาก |
| 3. ด้านความต้องการเจริญเติบโต | 3.37 | 0.76 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | 0.60 | ปานกลาง |
| ประสิทธิภาพการทำงาน | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | 3.53 | 0.63 | มาก |
| 2. ด้านความประพฤติในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.73 | มาก |
| รวม | 3.54 | 0.63 | มาก |

3.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม และตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม (Y) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเจริญเติบโต (X₃) เพียงตัวแปรเดียวโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 1.49 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.20 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังสมการที่ (1)

$$Y = 1.49 + 0.61X_3 \quad (1)$$

4. อภิปรายผลและสรุป

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญเติบโต และด้านความต้องการดำรงอยู่ เนื่องจากพนักงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่พนักงานยังต้องการความมั่นคง การปรับตำแหน่ง การพัฒนาทางด้านอาชีพที่มากขึ้น สอดคล้องกับ [3] แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มากที่สุด และสอดคล้องกับ [4] แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความประพฤติในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากพนักงานมีความกระตือรือร้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งมอบงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดและผลการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ สอดคล้องกับ [5] แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน



3) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการการเจริญเติบโตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ถ้าพนักงานได้รับงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีเป้าหมายในการทำงานจะทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ [6] ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และ ด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

- [1] Rapeephisan, W. (2011). *Human Resource Management*. Bangkok: Wichit Hatthakon Printing House.
- [2] Human Resources and Office Administration. (2019). *Company Information*. Forth Smart Service Public Company Limited.
- [3] Jongdee, N. (2017). *The Influence of Motivation Based on ERG Theory and Employee Commitment on Employee Performance: A Case Study of a Toy Car Manufacturer company in Pathum Thani Province*. (Master Dissertation). Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- [4] Nakdee, K. (2014). *The Effects of Motivation on Job Satisfaction of Teachers and Education Personnel in Education Vocational Commission in Nakhon Ratchasim*. (Master Dissertation). Rajamangala University of Technology Isan.
- [5] Thitipong, P. and Phasunon, P. (2016). Motivation Which Affectsthe Efficiency in operation of the Personneltowards the Construction company: Inter Expert Construction., LTD. *Veridian E-Journal*, 9(3), 1275-1292.
- [6] Pornpraisarn, V. (2014). *Relationships Between Achievement Motivations and Performance of Employees in the Industry Group Auto Parts in the Nakgonratchasima*. (Master Dissertation). Rajamangala University of Technology Isan.