

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
Motivation factors affecting work efficiency of Generation Y Employees
human resource management group in private companies in Bangkok

เกวลิน คนซื่อ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kewalin Konsue

E-mail: Kewalin.kons@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล Generation Y ในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน

ลักษณะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการทำงาน; เจเนอเรชั่นวาย

ABSTRACT

The objectives of this research study are 1) to study the work efficiency of Generation Y employees in the Human Resources Management Group. in private companies in Bangkok 2) to study the work efficiency of Generation Y employees, Human Resources Management Group in private companies in Bangkok Classified according to personal factors 3) To study the motivation that affects the work efficiency of Generation Y employees, Human Resources Management Group. in private companies in Bangkok

The sample group in this research is Generation Y human resources management employees in private companies In Bangkok The sample size was 400 people using a questionnaire to collect data. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Test assumptions with t-test statistics, One-way ANOVA statistics, Multiple Regression Analysis statistics.

The results of the hypothesis testing found that Generation Y employees in the human resources management group in private companies in Bangkok in terms of personal factors include gender, status, education, monthly income. and different work experiences have no difference in work efficiency and the results of the study of motivation that affects the work efficiency of Generation Y employees, Human Resources Management Group In private companies in Bangkok, there are 4 aspects: being accepted and respected; Working characteristics Responsibility Advancement in career Success factors at work It does not affect the work efficiency of Generation Y employees in the Human Resources Management Group. in private companies in Bangkok

Keywords: Motivation; Work efficiency; Generation Y

บทนำ

กลุ่มคนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น Y (Generation Y) หรือ Millennium คือกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปีค.ศ.1980 – 2000 (Zemke, Raines, & Filipczak, 2013) เป็นผู้ที่มีการใช้ชีวิต มุมมอง ทักษะคิด แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า หรือ Generation X เนื่องจากเติบโตมาในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยี กลุ่ม Generation Y จึงมีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเองสูง ชอบความท้าทาย และต้องการการยอมรับ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ ,2557) แต่ Generation Y มักถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่มีความรักดีต่อองค์กรต่ำ มีอัตราการเปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายประการหนึ่งขององค์กรที่ต้องเผชิญ เนื่องจากกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มที่ต้องการก้าวขึ้นมาสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการปัญหาได้ อาจส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร (ธีรวัฒน์ อนันตวรสกุล และคณะ, 2553)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยหนึ่งของบุคลากรในองค์กรที่คาดหวังถึงสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน แต่ละบุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันไป เช่น การใช้แรงจูงใจในการขับเคลื่อนความพยายามในการประพัตินให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ มีความอกทน ทะเยอทะยานสูง เป็นคนวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน การใช้แรงจูงใจในการสานสัมพันธ์ไมตรี เป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้คนรอบตัว มีเป้าหมายไว้เพื่อที่จะได้รับการยอมรับ การใช้แรงจูงใจเพื่ออำนาจของตนเอง อยากเป็นผู้นำ อยากมีชื่อเสียง และมักต่อต้านสังคม การใช้แรงจูงใจที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว มีความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ การใช้แรงจูงใจเพื่อพึ่งพาผู้อื่น ไม่มั่นใจในตนเอง โดยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง อาจกระทำเพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตตนเองในเชิงค่าตอบแทน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมองค์กร โอกาสในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความสัมพันธ์กับสังคม (Richard E. Walton) กลุ่มคน Generation Y ที่อยู่ในช่วงการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน ที่จะคงความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในหน้าที่การงาน หรือประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน แนวโน้มที่จะทำให้นักงานบริษัทเอกชนเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มักเกิดจากการที่องค์กรให้อิสระต่อการแสดงความคิดเห็น การให้ความสำคัญกับความรู้สึก การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร (Sirisarn, M. อ่างโน ญัฐพล และ ประวีณา.2564)

ปัจจุบันในด้านของธุรกิจมีการแข่งขันที่สูงมาก ในทุกๆองค์กรต่างพยายามที่จะแข่งขันและพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อความสำเร็จและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร กำลังสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรนอกจากนโยบาย แผนการดำเนินการและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดอีกอย่างคือพนักงาน การให้ความสำคัญและการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนัก ซึ่งนอกจากการพัฒนาความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานให้เกิดความผูกพันและความรักดีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานในสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะช่วยในการควบคุมดูแลพนักงาน และส่วนใหญ่มองอยู่

ในช่วง Generation Y ซึ่งเป็นช่วงที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีการวางแผนในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีการวางแผนเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน (ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์, 2564)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่องของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีการกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตของประชากร คือพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างชัดเจน

3.2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 โดยจากผลการคำนวณตามตารางสูตรมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 400 คน

3.3 ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา ในการศึกษาเรื่องของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน 2) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินการกำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เป็นประโยชน์ทางวิชาการเพื่อเป็นองค์ความรู้ด้านการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานโดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงที่เป็นแรงจูงใจในให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจ คือทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นการกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และปัจจัยอนามัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในงาน (Hygiene Factors)

ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้แบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจออกเป็น 5 ปัจจัยดังนี้ (กมลพร กัลยามิตร, 2559 ; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การยกย่องชมเชยเชิงบวกเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับคำชมหรือรางวัลจากการบรรลุเป้าหมายเฉพาะในงานของตน หรือเมื่อพวกเขาผลิตงานคุณภาพสูง ในขณะที่การชมเชยเชิงลบในที่ทำงานรวมถึงการวิจารณ์และตำหนิสำหรับงานที่ทำเสร็จ

บวิณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557), เพ็ญแข แสงวดี (2557) และ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) (อ้างถึงใน ปัญญาภา อคินบุตร, 2565) กล่าวว่า การยอมรับนับถือและการที่ได้รับความชมเชย ความไว้วางใจ และได้รับการยกย่องจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือจากคนที่ทำงาน

2. ด้านความสำเร็จ ความสำเร็จเชิงบวกรวมถึงการบรรลุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง เช่น ทำงานยากให้เสร็จตรงเวลา การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเห็นผลลัพธ์เชิงบวกจากงานของตนเอง ความสำเร็จเชิงลบเกี่ยวข้องกับความล้มเหลวในการทำงานหรือการตัดสินใจที่ไม่ดีในงาน

จิริพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่า พนักงานได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงตามเวลา และมีความตั้งใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3.ด้านความก้าวหน้า ความก้าวหน้าหมายถึงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นบวกของบุคคลหรือพนักงานในที่ทำงาน สถานะเชิงลบหรือเป็นกลางในที่ทำงานถือเป็นความก้าวหน้าเชิงลบ

เจษฎา ภาติ , อนันต์ สุนทรามหากุล และ กิตติมา จิงสุวดี (2565) กล่าวว่า บุคลากรสามารถที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่เสมอ จึงมีความเชื่อมั่นว่าจะเกิดความก้าวหน้าในอนาคต

4.ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยนี้รวมทั้งความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการได้รับความพึงพอใจจากการได้รับความรับผิดชอบและเสรีภาพในการตัดสินใจ ช่องว่างระหว่างความรับผิดชอบและอำนาจส่งผลเสียต่อความพึงพอใจในงานซึ่งนำไปสู่ความไม่พอใจ

จิริพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรกำหนดเอาไว้

5.ด้านลักษณะงาน เนื้อหาที่แท้จริงของงานและการมอบหมายงานมีผลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นงานจะง่ายหรือยากเกินไป น่าสนใจหรือน่าเบื่อ สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือความไม่พอใจของพนักงานในที่ทำงานได้

ณรงค์เดช โกร์ตนะ (2563) กล่าวว่า งานที่ได้รับมอบหมายนั้นหากมีความน่าสนใจและท้าทาย การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของตน งานเหล่านั้นมีส่วนช่วยให้ตนเองได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีอิสระในความคิด และวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

Simon (1960) อ้างถึงใน จิริพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) การพิจารณาถึงผลของประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสามารถพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่จะสามารถสรุปได้ว่าผลผลิตที่ได้เมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้าแล้วหรือทรัพยากรที่ใช้ไปนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่

Bowditch & Buono (1990) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินการวางแผนงานและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กร และองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี และประสิทธิภาพของบุคลากรขึ้นอยู่กับแนวทางการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจของบุคลากรที่จะสามารถตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) การศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคง ในการทำงาน

เจษฎา ภาติ , อนันต์ สุนทรเมทากุล และ กิตติมา จิงสุวดี (2565) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีตัวแปรต้น 9 ตัว ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83

ชลธิชา จำปาหวาย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยได้แก่ การยอมรับนับถือ และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental research design) เป็นการแสวงหาและศึกษาข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมโดยไม่สร้างขึ้นใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และมีการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล Generation Y ในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนอย่างชัดเจน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญอ้างอิงจากตารางวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความ คลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามคำถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้มีการกำหนดแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการตอบคำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด , 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีการแบ่งช่วงระดับความคิดเห็นด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Generation Y ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ และปัจจัยของรายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ การศึกษารายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษารายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยด้านด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงานนั้นพนักงานจะดำเนินงานภายใต้เป้าหมายและแบบแผนขององค์กร และขึ้นอยู่กับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายงานให้ได้อย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและทำอย่างเต็มประสิทธิภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานย่อมไปในลักษณะเดียวกันตามนโยบายขององค์กร พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุสำเร็จตามที่ผู้บริหารได้มอบหมายหรือกำหนดเอาไว้ และสามารถช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคนนั้นล้วนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในชีวิตที่ต่างกัน จึงล้วนมีความตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ไม่ต่างกัน มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่อยากจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ คำภา และ มลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย พบว่า สถานภาพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความแตกต่างกัน โดยจะพบว่าพนักงานที่มีครอบครัว หรืออยู่ด้วยกันนั้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอย่างมากที่สุดเนื่องจาก พวกเขา นั้นจำเป็นต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำเวลาที่เหลือไปใช้ชีวิตกับครอบครัว ซึ่งเหตุที่ไม่สอดคล้องกัน อาจจะเป็นเพราะมีการวัดผลจากตัวแปรและแนวคิดในการตั้งแบบสอบถามที่ต่างกัน

1.3 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้จะมีการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันแต่เมื่อเป็นการทำงานร่วมกันทุกคนต้องมีการทำความเข้าใจงานให้มีความเข้าใจที่ตรงกันและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้งานประสบความสำเร็จในเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การได้รับงานที่ได้รับมอบหมายหรือกำหนดเอาไว้ ต้องมีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรู้ความสามารถตนเองแล้วนั้น

พนักงานล้วนต้องมีความตั้งใจและความรับผิดชอบในงานของตนให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ค่านิยมการอยู่ร่วมกันของบุคลากรมีลักษณะต่างคนต่างอยู่ ตัวใครตัวมัน ขาดการช่วยเหลือเกื้อกูล กันต่างจากสภาพสังคมในอดีต

1.5 พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงประสบการณ์จะต่างกันแต่ทุกคนได้รับมอบหมายในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเช่น เดียวกัน จึงต้องความรับผิดชอบและมีการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ของ นายจิร รัตนชัย (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานได้ใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จและทันเวลาที่กำหนดไว้ และ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างดี จะทำให้พนักงานนั้นรู้สึกภูมิใจและกำลังใจใน การทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ภาติ(2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้รู้สึกภูมิใจ พึงพอใจจากการที่ได้ ทำงานจนสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรกำหนดและได้รับการชื่นชมในผลงาน และได้รับการไว้วางใจให้ทำงานใหม่ๆจาก ผู้บังคับบัญชา จนรวมไปถึงได้รับการชื่นชมและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจะเป็นกำลังใจเพื่อการทำงาน ต่อๆไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์เดช โกรัตน์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร

จะได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี และจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับอิสระในการตัดสินใจและใช้ความรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองและมีแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานนั้นออกมาอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของพนักงาน และพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ และจำนวนปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

2.4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและสามารถใช้ความคิดของตนเองรวมไปถึงการได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานนั้นด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่จะสร้างให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเมื่องานบรรลุตามเป้าหมายจะสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

2.5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน Generation Y กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานเพื่อสร้างแนวทางการทำงานใหม่ๆให้ได้เห็นถึงโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการเพิ่มศักยภาพให้พนักงานได้ค้นพบตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา นิติมงคลชัย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองฝึกฝนทักษะในทุกด้านตามบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าตามลำดับ ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ และแนวทางในการสร้างแผนการดำเนินการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งองค์กรควรที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานและนโยบายและมีเป้าหมายให้กำลังบุคลากรอย่างเท่าเทียม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งงานของแต่ละบุคลากร และให้ความสำคัญ และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญสำคัญกับด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือทำได้ดีกว่าที่คาดหวังไว้องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จ เช่นการได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับพิจารณาให้ได้รับงานใหม่ที่มีความท้าทาย และมีความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ทำ การมอบหมายงานองค์กรควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงานเพื่อผลสำเร็จที่ดีที่สุด จากการที่พนักงานมีความถนัด เชี่ยวชาญเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3 ด้านความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ชัดเจนมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนในเรื่องของเวลา รูปแบบของงาน จะสร้างให้เกิดความรับผิดชอบที่พนักงานจะต้องดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงาน มีแนวทางในการที่จะปรับตำแหน่งหรือแนะแนวทางเพื่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือแม้แต่ในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงปัจจัยอื่นๆที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแนวทางให้แก่ด้านอื่นๆ ในองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกับ Generation อื่นๆ เพื่อการเปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของช่วงอายุต่างๆ

3. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.
- จิร รัตนชัย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลาง ในส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วน งานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่).การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ บัณฑิต,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลธิชา จำปาหวาย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของ บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ การจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐิณาสส์ร์ โคษา และปิยนันท์ และโชติวนิช อัยรดา พรเจริญ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านพัสดุของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3.วารสารวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณรงค์เดช โกรัตน์. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ ต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยบุษ พรหมประเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2562). ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิทยบริการ,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วรรณภา นิตมิ่งคลชัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพปีที่ 16.
- วัชรภรณ์ คำภา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มี คุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ ปีที่3.

- ศรายุทธ อัมมธรรมพร และ ผุสดี พลสารัมย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ.
- ศรัณยู ศุภมาส และ ปรียานุช อภิบุญโยภาส. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดพื้นที่จังหวัดปทุมธานี. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์.
- ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และ จิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิส่วนผสมพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง. วารสารบัณฑิตวิจัย,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เจษฎา ภาดอนันต์ และสุนทราเมทากุล และกิตติมา จึงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ น้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการจัดการและการพัฒนา,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior (2nd ed.)*. New York : John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Simon, H. A. (1960). *The New Science of Management Decision*. New York: Harper & Row.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New Yor: Harper and Row Publication.