

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน
ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

**FACTORS AFFECTING TO WORK MOTIVATION OF PRIVATE
SECTOR'S EMPLOYEE DURING THE COVID 19 IN BANGKOK**

อนุภาค เสนะสุทธิพันธ์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Anupak Senasuthipan

Email: a.senasuthipan@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Toro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยจูงใจ ด้านผลงานความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องต่อ งาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเอกชน

ABSTRACT

The object of this research, Factors Affecting to Work Motivation of Private Sector's employee during COVID-19 in Bangkok the objectives are, (1) to study the motivation for work of private employees during COVID-19 in Bangkok (2) to study the motivation for the work of private employees during the COVID-19 in Bangkok Classified by personal factors (3) to study the motivation factors and supporting factors that affect the performance of private employees during the COVID-19 in Bangkok the sample group used in the research was 400 private employees in Bangkok per calculation from Taro Yamane 's table and using convenient sampling. The research instrument is a questionnaire.

The study found that Personal factors, such as education, status, and income, are different, causing motivation to work for private employees during the COVID-19 in Bangkok in statistical significance 0.05 Moreover, the motivation factor for job achievement, job responsibility, and hygiene factors for the relationship with supervisors and peers, job status, and job security are affecting the work motivation of private employees during the COVID-19 in Bangkok in statistical significance 0.05

Keywords: Motivation Factor, Hygiene Factor, Private Employees

บทนำ

เมื่อปี พ.ศ. 2562 ทั่วโลกประสบปัญหาการแพร่ระบาดใหญ่ (Pandemic) ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือที่เรียกกันว่า โควิด 19 (COVID -19) ก่อให้เกิดภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงทางด้าน การแพทย์และสาธารณสุขทั่วโลก เป็น โรคอุบัติใหม่ มีแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วทั่วโลก อีกทั้งยังส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ทุกภาคส่วนทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจเอกชน ด้านการท่องเที่ยว การ โรงแรม งานบริการ ทุกภาคส่วนล้วนแต่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส จากรายงานของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้รายงานตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจของ

ไทย ในปีที่มีการระบาดของโควิด 19 (COVID -19) อย่างหนัก ในช่วง 2 ปีแรก ปี 2019 ไตรมาสที่ 4 เศรษฐกิจเติบโตเพียงแค่ 1.6 ส่งผลทำให้ทั้งปี 2019 เศรษฐกิจไทยเติบโต 2.4% และปี 2020 เป็นช่วงที่มีการระบาดสูงมาก มีมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ทำให้ไตรมาสที่ 4 ปี 2020 เศรษฐกิจไทยถดถอย -4.2% เมื่อเทียบกับปี 2019 ทำให้ทั้งปี 2020 GDP ของไทยจะถดถอยที่ - 6.1% ซึ่งจะเห็นได้ว่าการระบาดของโควิด 19 (COVID -19) ส่งผลให้เศรษฐกิจไทย และทั่วโลกต้องหยุดชะงักและชะลอตัวลง

ทำให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัว ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น Work From Home (WFH) เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับสถานการณ์โรคระบาด ในช่วงปี 2019 เป็นอีกหนึ่งมาตรการที่ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยี เป็นตัวเชื่อมั่นในเรื่องของการปฏิบัติงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่มีบางบริษัท ก็ไม่ได้เห็นด้วยหรือมีนโยบายดังกล่าว เพราะถือว่าไม่สามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้จริง อาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ ซึ่งมีบางส่วนเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว อีกทั้งกระแส The Great Resignation คือ กระแสการลาออกจำนวนมากของพนักงาน ที่ได้รับผลกระทบในช่วงที่มีการระบาดของโควิด 19 (COVID -19) ให้เกิด ความกังวล ความเครียด ความรู้สึกไม่มั่นคง ถึงแม้สถานการณ์ระบาด จะเริ่มดีขึ้น เศรษฐกิจเริ่มมีการฟื้นตัว กระแสดังกล่าวก็ยังมีอย่างต่อเนื่อง (Adecco, 2021)

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ และนำผลที่วิเคราะห์ได้ นำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรของบริษัทเอกชน หรือเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาในหัวข้อดังกล่าว สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านกรวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก
2. ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม -มีนาคม พ.ศ. 2566

3.ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานในการวิจัย

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานคร ต่างกัน
- 2.ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3.ทราบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Herzberg's dual factor theory)

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Herzberg's dual factor theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยความพึงพอใจ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ (Motivation Factor) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ด้านโอกาสในงานเติบโตในงาน การส่งเสริมทักษะใหม่ในอนาคต (Possibility of growth) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วยประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ (Hygiene Factors) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company policies) ด้านการกำกับดูแล (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisors Peers and subordinates) ด้านสภาพการทำงาน (Working condition) ด้านรายได้และสวัสดิการ (Salary) ด้านตำแหน่งงาน (Status) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security)

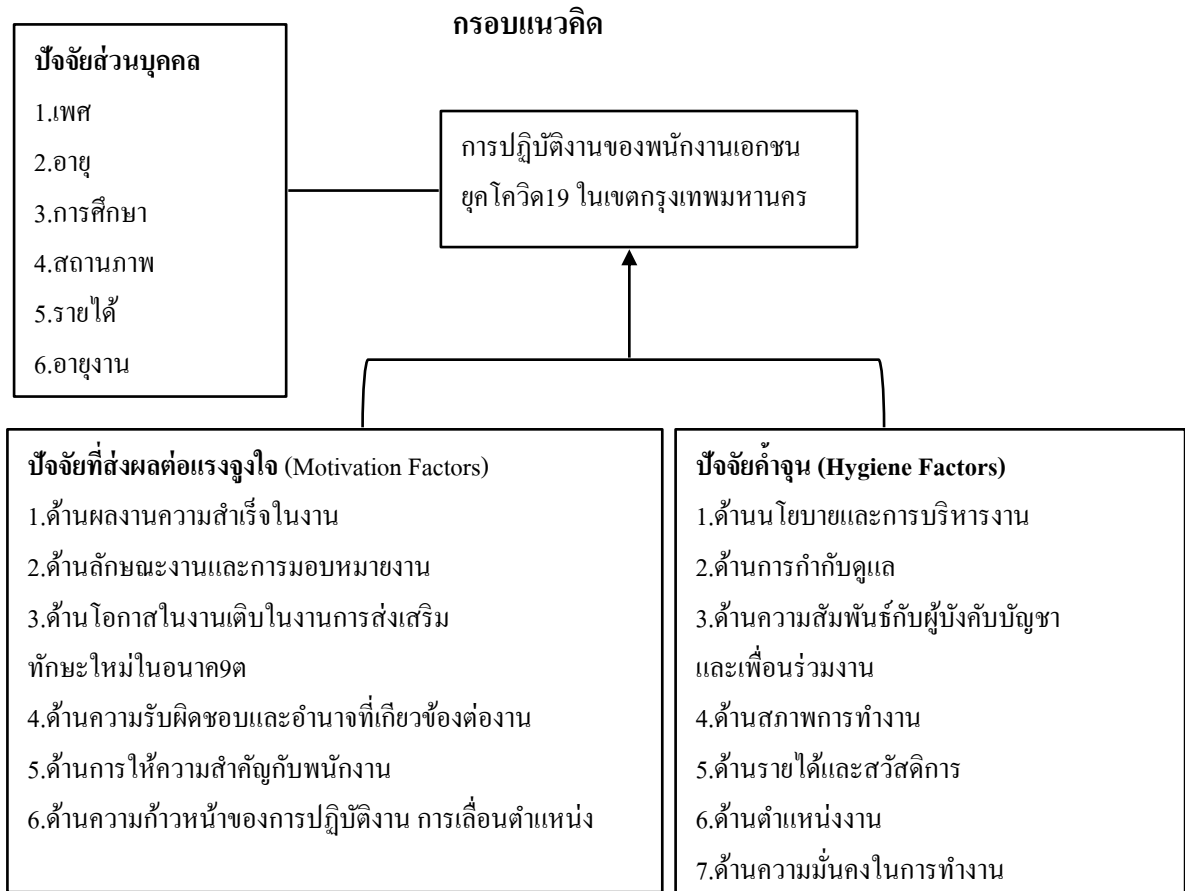
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สินิทรา สุขสวัสดิ์, รุจิกาญจน์ สานนท์, ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์ (2022) แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจทางอารมณ์ของพนักงาน ที่เกิดมาจากการทำงานและประสบการณ์ คือ

1. ตัวงาน ได้แก่ การให้ความสนใจในตัวงาน เนื้อหางานมีความแปลกใหม่ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เรียนรู้จากสิ่งที่ทำ และประสบผลสำเร็จ
2. เงินเดือน คือ เงิน หรือค่าจ้าง ที่ได้รับอย่าง เหมาะสม ยุติธรรม
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ได้รับการพิจารณาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และเป็นธรรม
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ควรที่จะได้รับคำชมเชยผลงาน ความสำเร็จดังกล่าว
5. ผลประโยชน์เกี่ยวกับ ได้แก่ สวัสดิการ ตามกฎหมายแรงงานกำหนด วันลา ประกันสุขภาพ หรือ อุบัติเหตุ
6. สภาพการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การดูแล แนะนำจาก หัวหน้างาน พร้อมคำปรึกษาที่เหมาะสม หรือ กลยุทธ์ที่เหมาะสม
8. เพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานอย่างสามัคคีสนับสนุน กันและกัน
9. องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายในการบริหารงานของบริษัท มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับ สถานการณ์และความพึงพอใจของพนักงาน

Luthans and Youssef (2007) ความพึงพอใจในงาน คือ การรับรู้ที่มีต่องาน โดยแบ่งออกเป็น

1. ความพึงพอใจในงาน คือ การแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงาน ที่มี ต่องานที่ปฏิบัติอยู่
2. ความพึงพอใจในงาน พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติเมื่อได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม
3. ความพึงพอใจในงาน มักจะมีความเกี่ยวข้องกับในเรื่องของ คำตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน



ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน (อ้างอิงจากสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 31 ธันวาคม 2565) การกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอ้างอิงจากตาราง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane 1973 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ +5% ดังผลที่ได้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 399.97 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มรวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสม และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC สูงสุดเท่ากับ 1 ซึ่งค่า

IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.963 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาคำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้
- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และ ปัจจัยค่าจ้างของพนักงานเอกชน ยุคโควิด19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test
- ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ อายุงาน และรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD
- เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 อายุ 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.25 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 69.25 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท อายุงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อ

พิจารณา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อยากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้ง อยากปฏิบัติงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง อยากปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานการทำงานของบริษัททุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบ t-test กับตัวแปรเพศ และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ถ้ามุมฐานแต่ละข้อให้ผลว่าต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

- พนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานใน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- พนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานใน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน และพบว่า กลุ่มพนักงานสถานภาพ โสด กับแยกกันอยู่ หย่าร้าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับ หย่าร้าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- พนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานใน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน และพบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001- 50,000 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติต่างกัน และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001-100,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 100,001 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางแสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ห้ถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน	Regression Coefficient						
	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
Constant	0.384	0.134		2.862	0.004*	59.886	0.000*
ด้านผลงานความสำเร็จในงาน	0.132	0.048	0.130	2.756	0.006*		
ด้านลักษณะงานและการมอบหมายงาน	-0.058	0.058	-0.057	-0.993	0.321		
ด้านโอกาสในงานเติบโตในงาน	-0.027	0.060	-0.028	-0.453	0.651		
ด้านความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้อง ข้องต้องงาน	0.172	0.060	0.173	2.869	0.004*		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.113	0.068	0.115	1.658	0.098		
ด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน	-0.084	0.055	-0.095	-1.526	0.128		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.100	0.077	0.097	1.301	0.194		
ด้านการกำกับดูแล	0.024	0.080	0.024	0.298	0.766		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	0.133	0.056	0.136	2.349	0.019*		
ด้านสภาพการทำงาน	-0.025	0.055	-0.027	-0.445	0.656		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	-0.073	0.057	-0.078	-1.290	0.198		
ด้านตำแหน่งงาน	0.292	0.057	0.280	5.090	0.000*		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.218	0.064	0.225	3.416	0.001*		

R = 0.818, R² = 0.669, Adjusted R Square = 0.657, SEE = 0.489 *sig < 0.05

สามารถนำมาแทนค่าสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y = 0.384 + 0.292$ (ด้านตำแหน่งงาน) $+ 0.218$ (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) $+ 0.172$ (ด้านความรับผิดชอบ
และอำนาจที่เกี่ยวข้องข้องต้องงาน) $+ 0.133$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) $+ 0.132$
(ด้านผลงานความสำเร็จในงาน)

เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด ปัจจัยจิตใจด้านผลงานความสำเร็จในงาน, ด้านความรับผิดชอบ
และอำนาจที่เกี่ยวข้องข้องต้องงาน, ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้าน
ตำแหน่งงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด
19 ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแรงงูในการปฏิบัติงานของพนักงาน เอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.9 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.9 และมีค่า ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.134

ส่วนปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานและการมอบหมายงาน ด้านโอกาสในงานเติบโตในงาน ด้านการให้ ความสำคัญกับพนักงาน ด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงงูในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานครมากที่สุด 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อพนักงานเอกชนยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้ เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญ ความรู้ที่มีเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และอายุงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จรรย์ธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ, ปราณี คงชนสมุท (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงงูใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อพนักงานเอกชนยุคโควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญ เรื่องความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงดูแลใน สวัสดิการพื้นฐาน ความปลอดภัย ความสอดคล้องกับ งานวิจัยของชลิดา ลิ่นจี, กนกมณี หอมแก้ว, กัญธิมา อิ่มใจ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องต่องาน มีผลต่อพนักงานเอกชนยุคโควิด 19 ใน เขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ให้ความสำคัญ เรื่องการมอบหมายงาน เนื้องานที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ กรอบระยะเวลาและตัววัดผลงาน สอดคล้องงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์ธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ, ปราณี คงชนสมุท (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงงูใจที่มีผล ต่อการ สร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี มี คุณธรรม ศีลธรรมที่ดี รวมถึงหัวหน้างานที่มีภาวะการเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัย ของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยเชิงจิตด้านผลงานความสำเร็จในงาน มีผลต่อพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ให้ความสำคัญว่างานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่บริษัทกำหนดหรือตามกรอบระยะเวลางาน และปริมาณงาน ที่บริษัทกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ลิ่นจี, กนกมณี หอมแก้ว, กัญธิมา อ๋มใจ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพ และ ด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ต่างกัน ซึ่งพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับ งานวิจัยของชลิดา ลิ่นจี, กนกมณี หอมแก้ว, กัญธิมา อ๋มใจ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสถานภาพ พบว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน กลุ่มพนักงาน สถานภาพโสด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของงานวิจัยของ อริศรา ชอบจิต (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ด้านรายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุคโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติต่างกันและ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 – 100,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 100,001 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาคเอกชน องค์กร บริษัท ให้ความสำคัญถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน ความถึง ในสถานการณ์ที่ยังมีโรคระบาด โควิด 19 และพร้อมรับมือกับโรคอุบัติใหม่

หรือสถานการณ์ในอนาคต เพิ่มความตระหนักความความต้องการของพนักงาน และ ต้องปรับกลยุทธ์ของ บริษัทให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคตอีก ดังต่อไปนี้

อภิปรายผล

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ยุค โควิด 19 ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ในช่วงสถานการณ์ยุค โควิด 19 พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญ ด้านตำแหน่งงาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยนี้ นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงาน ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถที่พวกเขามีอยู่ รวมถึงประสบการณ์ และอายุงาน ของพวกเขานั้นจะส่งผลให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่พวกเขาทำงานอย่างเต็ม ความสามารถที่ทำอยู่นั้น เขาก็ต้องการความมั่นคงในการทำงานด้วยเช่นกัน ที่จะมาเป็นปัจจัยในการ สนับสนุนในการทำงานให้ประสิทธิภาพที่ดีเช่นกัน กล่าวคือ หากพนักงานตั้งใจทำงานทุ่มเทในการทำงาน แล้ว พวกเขาเหล่านี้ ก็ต้องการความมั่นคง เช่นสวัสดิการ การดูแลขั้นพื้นฐานรวมถึงความปลอดภัยด้วย เช่นกัน เพราะปัจจุบันผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค โควิด 19 มีหลายบริษัทปิดกิจการลงไปหรือมีการเลิกจ้างพนักงาน พนักงานต้องมองหาบริษัทที่มีความมั่นคงในการทำงาน ที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความ มั่นคงในการทำงาน ซึ่งในฐานะผู้บริหารควรพิจารณา ทั้งสองปัจจัยนี้ควบคู่กันไปด้วย

ด้านความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องต่องาน ในฐานะผู้บริหารควรคำนึงถึงด้วยเช่นกันว่า ควร พิจารณามอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ควรให้ตำแหน่ง และอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท หรือตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะสังคมในการทำงาน รวมถึง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ พนักงานรู้สึกมีความสบายใจ ปลอดภัยใน การทำงาน มีการทำงานกันอย่างเป็นทีม คอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา ในฐานะหัวหน้างาน สามารถช่วย แนะนำ เป็นผู้นำที่ดี และร่วมแก้ไขปัญหาได้ จนคล่องไปด้วยดี ในฐานะของผู้บริหารควรให้ความสำคัญใน ด้านนี้และคอยสนับสนุนและช่วยเหลือมอบคำแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

ด้านผลงานความสำเร็จในงาน ในการทำงานทุกครั้ง พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน และพยายาม ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือ ตัวชี้วัดของบริษัทกำหนดไว้ เช่น KPI ระยะเวลา จำนวนปริมาณงาน แสดง ให้เห็นว่า พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน อยากมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ใน ฐานะผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องกล่าว และสื่อสาร กำหนดวัตถุประสงค์ของงานตัวชี้วัด ผลงาน ประสิทธิภาพงาน ให้ชัดเจนทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร เช่น ภาวะผู้นำ ท่าเลที่ตั้งของบริษัท สภาพแวดล้อมภายนอก การสัมผัสทัศนคติความเห็น เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานครในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ และราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

อ้างอิง

จรัญธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ, & ปราณี คงชนสมุทร. (2021). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน). *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 13(1), 216-230.

ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา

อริศรา ขอบจิต (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพ

Linjee, C., Homkaew, K., & Aimchai, K. (2021). การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *Rajapark Journal*, 15(40), 124-134.

Nawi, F. A. M., Tambi, A. M. A., Samat, M. F., & Mustapha, W. M. W. (2020). A review on the internal consistency of a scale: the empirical example of the influence of human capital investment on Malcom Baldrige quality principles in TVET institutions. *Asian People Journal (APJ)*, 3(1), 19-29.

กรมควบคุมโรคติดต่อ (2019), โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2566,
จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/faq_more.ph

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566), ตารางสถิติ GDP ประจำปี ค้นเมื่อ 15
กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?cid=383&filename=

Adecco (2021), ทำความรู้จัก The Great Resignation การลาออกกระลอกใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน. ค้นเมื่อ 15
กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/the-great-resignation>