

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Pharmaceutical and medical device companies in Bangkok

ฐานิกาญ ปิยัง¹

สุธนา นาคฉาย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีสถานภาพตำแหน่งงานเป็นแผนกการตลาด/Production มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาทและมีอายุการทำงาน 1-2 ปี การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Pharmaceutical and medical device companies in Bangkok . The sampling was 200 employees of a pharmaceutical and medical device company in Bangkok. The research instrument used a questionnaire. The statistical analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample T-Test, One-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The results found that most of respondents were female with the age of 20-30 years, bachelor's degree, single status, marketing/production department, an average income of 25,001 - 35,000 baht per month, and work 1-2 years of work experience. Overall, the level of opinion on motivation factors was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was success of work, followed by the effort and dedication of work, and stability in work, respectively. Overall, the opinion level on

supporting factors was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was salary and benefits and relationship with colleagues in the workplace, followed by working environment and career advancement, respectively. The hypothesis results found that different ages, education levels, marital status, job position, average monthly income, and work experiences affected different performance efficiency at statistical significance at the 0.05 level. The motivation factors such as success, stability in work, effort, and dedication affected performance efficiency, and the supporting factors such as career advancement in work, salary and benefits, relationship with colleagues in the workplace, and working environment affected performance efficiency, respectively.

Keywords: Job Motivation, Performance, Efficiency

บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรปัจจุบันและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหนึ่งในวิธีการลดอัตราการลาออกคือการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน สำหรับองค์กรที่มีการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานนั้นไม่เพียงแต่ช่วยลดอัตราการลาออก แต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เพื่อแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและเพื่อความเติบโตก้าวหน้าของหน้าที่การงานซึ่งบริษัทหลายแห่งก็กำลังหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานของตน

การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในปัจจุบันขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งพนักงานเป็นปัจจัยหลักสำคัญของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพที่ดีที่สุดองค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล และเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรมแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานดังนั้นองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อ ความพึงพอใจในการทำงานผลลัพธ์ที่ได้คือองค์กรมีผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจและประสบความสำเร็จ (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2555)

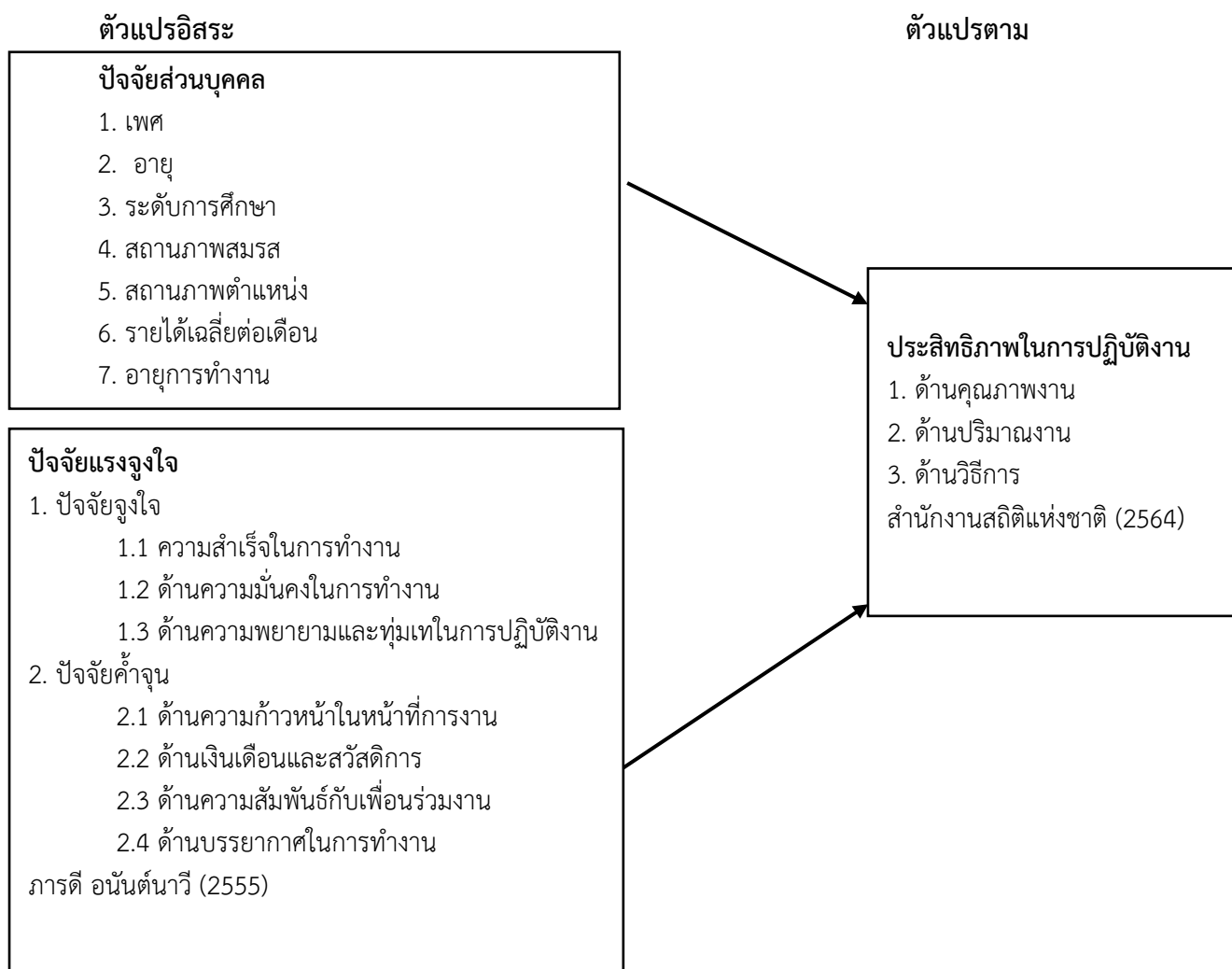
บริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นธุรกิจยาและเครื่องมือแพทย์ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบันธุรกิจด้านยาและเครื่องมือแพทย์ได้เกิดการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้บริษัทประสบกับปัญหาพนักงานมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่องเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่าทำให้บริษัทปฏิบัติงานไม่ราบรื่นหรือไม่มีความคล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลโดยรวมของบริษัท โดยการลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการ และพบว่าการลาออกสูงสุดเกิดขึ้นใน เดือนมกราคม ปี 2564 สูงอย่างผิดปกติในช่วงหลายเดือนที่ผ่านมาทำให้ ณ สิ้นเดือนตุลาคม ปี 2564 มีตำแหน่งงานว่างทำลายสถิติถึง 9 ตำแหน่งหรือคิดเป็น 36% ในปัจจุบันบริษัทหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงหาทางแก้ไขในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร (ประชาชาติธุรกิจ, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานความพึงพอใจในงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารบุคคลและพัฒนาการทำงานของบุคคลเพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรเพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.34	0.319	มากที่สุด	(1)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.321	มาก	(3)
ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.33	0.276	มากที่สุด	(2)
ค่าเฉลี่ย	4.26	0.305	มากที่สุด	
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.263	มากที่สุด	(3)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.34	0.267	มากที่สุด	(1)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.332	มากที่สุด	(1)
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.33	0.264	มากที่สุด	(2)
ค่าเฉลี่ย	4.33	0.282	มากที่สุด	
รวม	4.30	0.292	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.305 ซึ่งสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้าน ปัจจัยปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ	4.31	0.780	มากที่สุด
2. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	0.529	มากที่สุด
3. ได้รับรางวัลความดีความชอบในผลงานที่ปฏิบัติ	4.49	0.665	มากที่สุด
รวม	4.34	0.319	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.319 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับรางวัลความดีความชอบในผลงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พอใจในระบบเกษียณอายุและผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.97	0.526	มาก
2. องค์กรมีฐานะมั่นคงทางการเงิน	4.19	0.770	มาก
3. องค์กรมีสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ	4.17	0.465	มาก
รวม	4.11	0.321	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.321 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีฐานะมั่นคงทางการเงินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และพอใจในระบบเกษียณอายุและผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	4.07	0.532	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	4.59	0.659	มากที่สุด
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.17	0.465	มาก
4. ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอ	4.48	0.580	มากที่สุด
รวม	4.33	0.276	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.276 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมาคือ ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.55	0.705	มากที่สุด
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.468	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	4.33	0.686	มากที่สุด
4. องค์กรมีรายการพิจารณาผลงานตามผลปฏิบัติงาน	4.20	0.583	มาก
รวม	4.31	0.263	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.263 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาคือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 องค์กรมีรายการพิจารณาผลงานตามผลปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และองค์กรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	4.50	0.686	มากที่สุด
2. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.18	0.475	มาก
3. มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.547	มากที่สุด
4. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ	4.20	0.480	มาก
รวม	4.34	0.267	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.267 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.29	0.774	มากที่สุด
2. บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.22	0.526	มากที่สุด
3. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.643	มากที่สุด
รวม	4.34	0.332	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.332 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ และเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.07	0.532	มาก
2. เครื่องมือในที่ทำงานมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ	4.59	0.652	มากที่สุด
3. มีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่พอเพียง	4.17	0.468	มาก
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม	4.48	0.564	มากที่สุด
รวม	4.33	0.264	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.264 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เครื่องมือในที่ทำงานมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่พอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และได้รับความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ และเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ทำมีส่วนช่วยในการลดต้นทุนของบริษัท	4.50	0.658	มากที่สุด
2. สามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.508	มาก
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	4.19	0.770	มาก
รวม	4.22	0.408	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.408 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ทำมีส่วนช่วยในการลดต้นทุนของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19และสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในขนาดที่เหมาะสม	4.17	0.465	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานเป็นทีม	4.48	0.580	มากที่สุด
3. บริษัทที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานมีพนักงานเหมาะสมกับจำนวนงานที่ปฏิบัติ	4.55	0.705	มากที่สุด
รวม	4.40	0.340	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.340 โดยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทที่ปฏิบัติงานมีพนักงานเหมาะสมกับจำนวนงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในขนาดที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ

ด้านวิธีการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานได้อย่างมีอิสระและใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้	4.50	0.686	มากที่สุด
2. ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน	4.18	0.475	มากที่สุด
3. ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	4.49	0.547	มากที่สุด
รวม	4.39	0.296	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านวิธีการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.296 โดยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานได้อย่างมีอิสระและใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อบางอย่างซึ่งเกิดขึ้น และทำให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีความไม่เท่ากันของแต่ละคนที่จะสามารถเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) คือ ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ที่มีตัวบ่งชี้ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ่มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลาและมีคุณภาพการพิจารณาประสิทธิภาพนั้นจะกระทำหลังจากพิจารณาประสิทธิผลนั้นคือ ประสิทธิภาพของงาน โครงการ หรือกิจกรรมเกิดภายหลังประสิทธิผล

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2561) ทฤษฎีมาสโลว์ หรือลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นความต้องการทั้ง 5 ชั้นมีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุดมนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไปความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ Douglas Mc Gregor (2001) ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนที่ไม่ขยันต่อการบริหารจัดการควรใช้แนวทางชักจูงนำเอาข้อกำหนดต่างๆ มาใช้ และทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนที่ไม่ขี้เกียจหรือมีความรับผิดชอบจึงเหมาะสำหรับการให้มีการปฏิบัติงานที่สามารถกระตุ้นให้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi's Theory Z) เป็นทฤษฎีอธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555) ทฤษฎีความคาดหวังพัฒนาขึ้นโดย Vroom เป็นแนวคิดบนสมมติฐานที่ว่าความพยายามในการทำงานของบุคลากรจะมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับผลที่พวกเขาจะได้รับจากความพยายามนั้นบุคลากรจะมีแรงจูงใจเมื่อพวกเขาเชื่อว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้งานสำเร็จและจะได้รับการตอบแทนผลงานนั้นด้วยรางวัลที่มีคุณค่าต่อพวกเขาเป็นอย่างมากการที่ผู้บริหารจะนำทฤษฎีนี้มาใช้ให้ได้ผลจะต้องพิจารณารางวัลที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรและพิจารณาว่าคุณค่าของรางวัลเหล่านี้จะแตกต่างกันอย่างไรสำหรับบุคลากรแต่ละคน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกประเภทของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Nonprobability sampling) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มหรือพื้นที่เป็นการบ่งชี้ประชากรที่ศึกษาออกเป็นกลุ่มโดยกลุ่มประชากรของบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ ในเขต

กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลและตอบคำถามได้ตรงและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้รวมทั้งสิ้น 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน ร้อยละ 62.50 มีอายุ 20-30 ปี มากที่สุดจำนวน 97 คน ร้อยละ 46.19 การศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 165 คน ร้อยละ 78.57 มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 124 คน ร้อยละ 59.05 มีสถานภาพตำแหน่งงานเป็นแผนกการตลาด/Production มากที่สุด จำนวน 60 คน ร้อยละ 28.57 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 85 คน ร้อยละ 40.48 และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี มากที่สุด ตามลำดับ

ผลการศึกษาแรงจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้าน ปัจจัยปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ซึ่งพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพยายามและทุ่มเท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีการจัดการด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาพร และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเกิดจากประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่

แตกต่างกันไปโดยอุตสาหกรรมยาและเครื่องมือแพทย์จะเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทช พรอมไธสง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบควรชี้แจงวัตถุประสงค์หรือขอบเขตของงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความแน่ชัดในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ววรรณ อารรณ์ (2557) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความสำคัญระดับประเทศโดยสำหรับข้าราชการรัฐสภาบางคนให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในงานควบคู่กันไปด้วยนั้นอาจไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานฯ จนเกษียณอายุ เนื่องจากสายงานในระดับปฏิบัติงานที่มีค่อนข้างจำกัดและไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาที่จบมา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลิ่นเมือง และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าสูงที่สุดในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและเป็นที่ปรึกษาระหว่างการทำงานส่งผลต่อความมั่นใจและเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยค้ำจุน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะด้านบรรยากาศส่งผลต่อการทำงานที่มีความสะอาดและปลอดภัยในการทำงานมีความทันสมัยจะทำให้พนักงานมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูงเนื่องจากพนักงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดและยังมีการวางแผน การทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

ด้านวิธีการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิคกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานองค์กรที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิตต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านกระบวนการซึ่งเป็นการวางแผนและควบคุมได้แก่ การวางแผน ยุทธศาสตร์ รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง และด้านความพยายามและทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และปัจจัยค่าจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีทั้งหมด 9 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

จากผลวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็น แนวทางสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรได้รับรางวัลความดีความชอบในผลงานที่ปฏิบัติได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถควรได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่าบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรมีฐานะมั่นคงทางการเงินมีสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ เพื่อให้พนักงานพอใจในระบบเกษียณอายุและผลประโยชน์ที่ได้รับ

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงควรได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

4. ปัจจัยค่าจูง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผลการวิจัยพบว่า บริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าพเจ้าอย่างเป็นธรรม ควรทำให้พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถเช่น ฝึกอบรม สัมมนา บริษัทควรมีรายการพิจารณาผลงานตามผลปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจากผลการวิจัยพบว่า บริษัทยาและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรมีค่าตอบแทนมีความเหมาะสม มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรเช่น ค่ารักษาพยาบาล การ

ตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสมมี สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพและมีความเหมาะสม

6. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัยพบว่า บริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

7. ปัจจัยค้ำจุน ด้านบรรยากาศในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่า บริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครควรมีเครื่องมือในที่ทำงานมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้าเช่น ห้องทำงาน แสงและเสียงมีความเหมาะสมมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่พอเพียง และพนักงานได้รับความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ดร.สุธนา นาคฉาย ที่กรุณาให้คำแนะนำทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้ งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ลักษมี ทุ่งหว่า นายอรชุน ทัศนีย์ทอ และนางสาวปาลิตา ปลอดภัยดี ที่เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย และคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยอีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและบุคคลในครอบครัว ที่ได้ให้ความรักความเข้าใจเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความดีงามด้วยความรักตั้งแต่เล็กจนโต และมอบโอกาสทางการศึกษาเป็นวิชาความรู้ ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการค้นคว้าศึกษางานวิจัยและการศึกษาระดับบัณฑิตในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรย์ธร สาครและคณะ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท แพรซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน).
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคอโค้นท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอตาเนินสะตวก จังหวัดราชบุรี.
- นนท์ช พรอมไธสง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร , ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด.

- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอภิปาล 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง.
- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2556). ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความหมายแตกต่างกัน. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/321886>.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561). ประวัติความเป็นมาของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.set.or.th/th/about/overview/history_p1.html.