

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y  
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ศิระพุก

นางสาวพิชญภา ศิลาอ่อน

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สาวตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ทุ่มเทระยะเวลาในการให้ความรู้ และคำแนะนำสำหรับแนวทางในการดำเนินงานวิจัย รวมถึงตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานสารนิพนธ์ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจสำคัญและสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและความปรารถนาดีเสมอมา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่าของสารนิพนธ์ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจ หากสารนิพนธ์นี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษากราบขอภัยไว้ ณ ที่นี้

พิชญภา ศีลาอ่อน

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา

WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF GENERATION Y GOVERNMENT  
OFFICER IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พินญาภา ศิลาอ่อน 6450069

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ชนพล วีราสา, Ph.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของ  
แรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้  
สำรวจกับข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูล  
ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิง  
อนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple  
Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ  
2) ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน  
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/เจนเนอเรชั่น Y/ ข้าราชการ

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่ 1</b> <b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2</b> <b>การทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>5</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y	8
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	21
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีการวิจัย</b>	<b>22</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย	22
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
<b>บทที่ 4</b> <b>ผลการวิจัย</b>	<b>25</b>
4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	26
4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด	27
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	28
4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)	30
<b>บทที่ 5</b> สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	<b>32</b>
5.1 สรุป	32
5.2 อภิปรายผล	32
5.3 ข้อเสนอแนะ	34
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>37</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>42</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	43

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	10
4.1	ตารางแสดงภาพรวมข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	25
4.2	ผลการวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบขององค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	26
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม	27
4.4	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ของกลุ่มตัวแปร	29
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	30

## สารบัญรูปร่างภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	21





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการกระชับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ โดยมุ่งเป้าไปที่การทำให้ทฤษฎีการเมืองและเศรษฐกิจ สังคมเป็นเนื้อเดียวกันทั่วโลก (อนุศักดิ์ ฉันทพิศาล, 2564) “หน่วยงานของรัฐ” เป็นองค์กรที่ต้องปกครองบริหารจัดการและใช้เงินจากภาษีศุลกากรประเทศอย่างคุ้มค่า (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2550) และปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคลากรเป็น Resource พื้นฐานที่สำคัญนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม กล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือองค์กรที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง (Govender, 2020)

หน่วยงานของรัฐ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาลักษณะเฉพาะแบบไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) ที่ได้เปรียบเพื่อความอยู่รอดในทุกสภาวะตลาด จึงเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล (HR) โดยเฉพาะกับการปฏิบัติงาน (EP) ซึ่งเป็นแหล่งของความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Govender, 2020) Narcisse and Harcourt (2008) ระบุว่า “EP ของพนักงานรุกเข้าไปถึงหนึ่งในกิจกรรมที่กระตุ้นอารมณ์มากที่สุด ซึ่งก็คือการประเมินผลงานและสมรรถภาพของคน” Boxall และ Purcell (2011) ระบุว่ากรอบแบบที่กำหนดไว้อย่างดีสำหรับการประเมิน EP นั้นมีบทบาทสำคัญ (Important Role) ต่อบริษัททำงานได้อย่างราบรื่น Rynes และคณะ (2000) ให้เหตุผลว่า ความท้าทายจะประเมิน EP และพิจารณาว่าจะมีประสิทธิผลมากขึ้นและ “ถูกต้อง” มากขึ้นได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งซึ่งวิธีที่บริษัท สามารถนำแนวทางไปใช้เพื่อปรับปรุง (Improve) ความสามารถของพวกเขา แยกแยะพนักงานที่ “ดี” ออกจากพนักงานที่ไม่ดี เพื่อที่จะเป็นสามารถจัดการและปรับให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยรวมของบริษัทได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ Generation Y หรือ “Gen Y” เป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยแรงงาน และเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุด ของประเทศไทยในปัจจุบัน จึงมีบทบาทในการผลักดันประเทศ รวมถึงกำหนดทิศทางและส่งต่อเจตนารมณ์ไปยังรุ่นอื่น ๆ เป็นอย่างมาก เดิมโตมาในยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้า คนกลุ่มนี้ ค่อนข้างกับการใช้อินเทอร์เน็ตทุกวัน ชอบได้รับการเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ดี มีนิสัยกล้าแสดงออก ไม่ชอบโดนบังคับ รับรู้ข่าวสารจากหลากหลายช่องทาง มีอิสระทางความคิด กล้าพูดและกล้าถามโดยไม่กลัวการวิพากษ์วิจารณ์ มีความเป็นสากลสูง

ตลอดจนสามารถสื่อสารด้าน IT ได้ดี ช่างจินตนาการ ทำงานหลายชนิดเวลาเดียวกัน ชอบทำงานเป็นทีม ไร้ความอดทน (เกรียงไกร ดวงสา, 2564)

ดังนั้น องค์กรต้องตระหนักและต้องหาวิธีการจัดการโดยการเรียงลำดับความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ทำงาน กระตุ้นให้พวกเขาทำงาน เพราะแท้จริงแล้วพนักงานทุกคนจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ อีกนัยหนึ่ง ระบบส่งเสริมการทำงานที่ดีเป็นแก่นสำคัญในการนำพองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งที่เกิดขึ้นคือความกระตือรือร้นโดยสมัครใจ เต็มใจที่จะดำเนินการมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป้าหมายร่วมกัน (Herzberg, 1959)

## 1.2 คำถามการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

H1: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H2: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H3: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H4: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยชื่อนามย้านนโยบายในการบริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H5: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H6: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H7: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### ด้านประชากร

ข้าราชการ Generation Y ที่ขึ้นทะเบียนรายชื่อ เพื่อปฏิบัติงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ด้านตัวแปร

#### 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

#### 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (nature of work) ด้านการยอมรับนับถือ (respect) และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (job advancement)

1.2.2 ปัจจัยยอนามัย คือ ด้านนโยบายในการบริหาร (management policy)

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนเมษายน-ธันวาคม พ.ศ. 2565

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมาย

Employee Performance (EP) หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดดอกออกผลของบุคลากรในบริษัท (Armstrong, 2006) เป็นผลผลิตที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลงในทิศทางที่ดี เป้าหมายสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดผลที่ได้ของพนักงาน (EP) ของแต่ละบุคคล (Grant & Ashford, 2008) ออกมาจากการมุ่งมั่นและความพยายามเป็นพิเศษ เป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ โดยเฉพาะในสิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงาน และแรงสนับสนุนของ คนอื่นด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นผลพวงต่อผลลัพธ์ของพนักงาน และด้วยเหตุนี้ประสิทธิภาพของพนักงาน องค์กรต้องนำเสนอเป็นเทคนิควิธีการที่ทีม HR นำมาใช้ เพื่อการสื่อสารและการชักจูงใจพนักงาน และส่งเสริมโปรแกรมที่จะช่วยเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ (ฐาปนา ฉันทไพศาล, 2559)ระบบการประสานงานที่มีลักษณะของบุคคลกลุ่มและองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างพวกเขาสูง (อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล, 2564)

กล่าวโดยย่อ employee performance (EP) หมายถึง ทักษะ กลยุทธ์ หรือเทคนิคที่ดำเนินการเพื่อให้ได้ยอดงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยใช้ต้นทุนด้านพลังงาน และใช้เวลาไม่นาน

##### 2.1.2 ตัวชี้วัด

ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถปรับปรุงได้โดยการปรับเทคนิคการจัดการประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร (Hartog & Koopman, 2004) ประสิทธิภาพของพนักงานนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของกระบวนการขององค์กร ประสิทธิภาพของพนักงาน จึงหมายถึงกิจกรรมและงานที่ดำเนินการโดยพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพเชิงปริมาณและ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้จัดการสามารถวัด EP ได้โดยใช้กลไกต่าง ๆ (Swanepoel, 2000) Tuffaha (2020) พบว่า Knowledge Management, Information And

Communication, Technology, Capacity Building, Innovation และ Corporate Culture กระทบต่อ EP ในทางกลับกันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้มีหน้าที่ในรักษา EP และทัศนคติของพนักงาน

เนื่องจาก organization efficiency (OE) อยู่ภายใต้คุณภาพของกำลังคนในทุกระดับขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหรือเกี่ยวกับแนวคิดของการปฏิบัติงานส่วนบุคคล จากข้อมูลของ Hakala (2008) การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมต่อเนื่องกับ Manager และ Team ทุกคน คำนึงชี้วัดผ่านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา และลดค่าใช้จ่าย ด้าน Veliu (2017) ทำการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบอำนาจที่มีต่อ EP โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่แพร่หลายที่สุดมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางความคิดของพนักงาน ซึ่งรวมถึงความมุ่งมั่นในองค์กร องค์กรต้องการพนักงาน ที่มี Commitment ในการทำงาน เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในความอยู่รอดขององค์กรในการแข่งขันทางการตลาด เน้นที่วิธีที่ผู้จัดการในองค์กรสามารถรับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แรงกล้าที่จะท้าทายความตั้งใจเหล่านั้นให้สำเร็จ การศึกษาได้ตรวจสอบรูปแบบนี้กระทบต่อ EP โดยวัดผ่านปริมาณงาน คุณภาพงาน ระยะเวลา และการใช้ Resource อย่างประหยัด

จะเห็นได้ว่าทั้ง Hakala (2008) และ Veliu (2017) ทำการศึกษาตัวแปร EP และความพอใจในงานที่พนักงานได้รับจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่พวกเขามอบให้ เป็นการบอกเป็นนัยว่าความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของแง่มุมองค์กรมากกว่างานทั้งหมด

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.2.1 ความหมาย

แรงจูงใจ คือ ลักษณะสถานการณ์ที่เสนอกันโดยทั่วไปว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ว่าผู้คนได้รับแรงกระตุ้นจากการตอบสนองความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัย ก่อนที่พวกเขาจะก้าวไปสู่การได้รับแรงกระตุ้นจากความต้องการในระดับที่สูงกว่า (Osemeke, 2017)

คำว่า 'แรงจูงใจ' มาจากคำว่า 'motive' แรงจูงใจอาจถูกกำหนดให้เป็นสภาวะภายในจิตใจของเราที่กระตุ้นและชี้นำพฤติกรรมของเรา มันทำให้เราขยับตัวที่จะลงมือทำ มันอยู่ในตัวเราเสมอและถูกทำให้ภายนอกผ่านพฤติกรรม (Khanna, 2017) แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน เป็นกำลังหรือจิตตานุภาพที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีที่สุด (Jabbar, 2011) แรงจูงใจเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ แรงจูงใจ (หรือแรงผลักดัน) คือความต้องการที่กดดันมากพอที่จะผลักดันให้คน ๆ หนึ่งดำเนินการในลักษณะที่มีเป้าหมายโดยตรง (เดิมศักดิ์ คทวนิช, 2546) แม้ว่าจะมีคำจำกัดความ



มากมายที่นักวิจัยและนักปรัชญาหลาย ๆ คน อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นระดับที่บุคคลต้องการ และเลือกที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยตรงบางอย่างในเงื่อนไขที่ผลตอบแทนจากกิจกรรมนั้น ๆ จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา (Sansone & Harackiewicz, 2000)

Luthans (2010) นิยามแรงจูงใจว่าเป็น “กระบวนการที่เริ่มต้นจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือความต้องการที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือแรงผลักดันที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ” Robbins (2009) กล่าวว่า “แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขโดยความสามารถในการพยายามเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างของแต่ละบุคคล”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความปรารถนาที่รู้สึกอยากทำ โดยไม่คำนึงถึงระดับความสุข มีศูนย์กลางอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าบุคคลต่าง ๆ ต่างก็มีความต้องการของมนุษย์ที่คล้ายคลึงกัน และมนุษย์เหล่านั้นล้วนถูกกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการของตน

### 2.2.2 ความสำคัญ

แรงจูงใจในที่ทำงานซึ่งเป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่ได้รับความนิยมและมีความสำคัญที่สุด กำลังได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุรางค์ ใคว์ ตระกูล, 2550) ในทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ มีคำจำกัดความมากมายในการอธิบายความหมายและแหล่งที่มาของแรงจูงใจภายในและภายนอก ดังนั้น บทความนี้จึงศึกษาคำจำกัดความต่าง ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากนักวิจัยในอดีตอย่างแท้จริง และการทบทวนเชิงวิจารณ์และการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow, Herzberg และ McClelland (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563)

การทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับ Herzberg ทฤษฎีปัจจัยสองประการของแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland ความสัมพันธ์นี้แสดงให้เห็นการซ้อนทับกันของความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและตัวกระตุ้น และการซ้อนทับกันของความต้องการด้านสุขอนามัยและลำดับล่างที่สอดคล้องกัน ต้องตอบสนองความต้องการที่ต่ำกว่าก่อนที่จะสูงกว่า ความต้องการในการตั้งชื่ออาจมีแรงกระตุ้นและต้องปฏิบัติตามปัจจัยด้านสุขอนามัยคู่ขนานของ Herzberg เพื่อป้องกันความไม่พอใจในงานความต้องการลำดับที่สูงขึ้นของ Maslow ทำหน้าที่กระตุ้นผู้คน และมีลักษณะที่แท้จริงซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg ซึ่งมีลักษณะที่แท้จริงเช่นกัน นักวิชาการแนะนำว่าองค์กรควรพยายามใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจพนักงาน (Monday, 2017)

### 2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

แรงจูงใจของมนุษย์เป็นสาขาที่ซับซ้อนและมีการศึกษาเป็นอย่างดีซึ่งมีรากฐานมาจากหลากหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา ศีลศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และวิทยาการจัดการ

Herzberg (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจเพียงพอในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลมากขึ้น มีส่วนร่วมมากขึ้น และรู้สึกลงทุนกับงานของตนมากขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกถึงเหล่านี้จะช่วยพวกเขา และดังนั้นผู้จัดการของพวกเขาจะประสบความสำเร็จมากขึ้น แรงจูงใจสามารถถูกมองว่าเป็นแรงผลักดันที่เริ่มต้นและชี้นำพฤติกรรม เราอาจกล่าวได้ว่าเป็นสภาวะทางโลกหรือทางพลวัตภายในตัวบุคคล ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของตน

ในความเห็นของ Herzberg (1959) สรุปว่าพนักงานมีความต้องการสองชุดในสถานที่ทำงาน เขาอธิบายว่าเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัยและปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (ความพึงพอใจ) ได้แก่ สภาพการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายองค์กรและการบริหารงาน การกำกับดูแล และความมั่นคงในงาน นอกจากนี้เขายังระบุว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่มีในตัวเองนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน แต่การขาดงานสามารถสร้างความไม่พอใจได้ และ 2) ปัจจัยกระตุ้น คือปัจจัยต่าง ๆ เช่น การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และโอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบเพิ่มความพึงพอใจในงาน Herzberg พบว่าการรวมกันของปัจจัยเหล่านี้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคน

โดยพื้นฐานแล้วทฤษฎีจะอธิบายถึงความพึงพอใจในงานไม่ใช่แรงจูงใจ แม้แต่ความพึงพอใจในงานก็ไม่ได้วัดกันที่พื้นฐานโดยรวม ไม่น่าเป็นไปได้ที่คน ๆ หนึ่งจะไม่ชอบงานบางส่วนของตน แต่ก็ยังคิดว่างานนั้นรับได้ ทฤษฎีนี้ละเลยตัวแปรสถานการณ์เพื่อจูงใจบุคคล (Augier, 2006) ดังนั้นจึงไม่สามารถสรุปได้ว่าข้อเสนอของ Herzberg เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท เนื่องจากไม่สามารถอธิบายถึงความแตกต่างของบุคคลได้ ในขณะที่บางคนได้รับแรงบันดาลใจจากงานตัวแปรบริบท คนอื่น ๆ ชอบปัจจัยด้านเนื้อหางานขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของเขา (Baridam, 2002) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยจูงใจใดมีความสำคัญมากกว่ากันในองค์กรต่าง ๆ



## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y

กลุ่ม Gen Y เป็นคน พ.ศ. 2523-2540 ที่เชื่อว่าชีวิตมีอะไรมากกว่าการทำงาน แต่ก็มองเห็น ได้ชัดเจนกว่าและเป็นความจริง พวกเขาเรียกอีกอย่างว่าคนรุ่นมิลเลนเนียล ยุคอินเทอร์เน็ต รุ่นสุทธิหรือรุ่นถ้วยรางวัล ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และมีโอกาสน้อยที่จะเห็นความมั่นคงของงาน ในทำนองเดียวกันคุณค่าการพัฒนาทักษะ สนุกกับความท้าทายของใหม่โอกาสเรียกร่องมากขึ้นจาก สภาพแวดล้อมการทำงานและมองโลกในแง่ดี พนักงาน Gen Y รู้สึกได้ถึงความมั่นใจในระดับสูง สนุกสนานร่วมกัน การกระทำและการเข้าสังคมอย่างสูง (จิตฉันทน์ เหลืองเพียรสมุท, 2562)

ไม่กี่ปีที่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนในกลุ่มประชากรแรงงาน โดยมีการไหลเข้าอย่างต่อเนื่องของพนักงานgenY พร้อมกับการเกษียณอายุของเบบี้บูมเมอร์ ตามทฤษฎีตามรุ่นรุ่น คนรุ่นหนึ่งรวมถึงสมาชิกที่เกิดในเวลาเดียวกันและประสบเหตุการณ์ที่ก่อตัวร่วมกันในช่วงเวลาการพัฒนาของพวกเขา ซึ่งนำไปสู่ระบบค่านิยม การรับรู้ และทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน สมาชิกเจนเอเรชั่น วายมีประสบการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ต การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ความนิยมของโซเชียลมีเดีย การเติบโตของจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม พนักงาน Generation Y ส่วนใหญ่เกิดจากพ่อแม่ที่วางแผนการเงิน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม อุดมไปด้วยเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมตามบริบทที่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของพวกเขาให้เป็นบุคคลที่ไว้ก้วล รักสนุก และกล้าเสี่ยง (จิตฉันทน์ เหลืองเพียรสมุท, 2562)

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2559) ระบุว่า แม้ว่าคนรุ่นหลังไม่ค่อยเต็มใจที่จะอยู่ในที่เดียวกัน องค์กรและมีความมุ่งมั่นขององค์กรที่ต่ำกว่า ความแตกต่างระหว่างสามกลุ่มรุ่นในแรงงาน (Baby Boomers, Generation X and Generation Y) เห็นชัดว่าค่านิยม เช่น สถานภาพและเสรีภาพ การทำงานสำคัญกับคนรุ่นใหม่กว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มเจนเอเรชั่น สามารถสรุปได้ว่า เจนเอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540 เป็นกลุ่มคนที่มีความคิดเป็นอิสระ เก่งเทคโนโลยี ปรับตัวได้เร็ว อยากรู้ อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ แต่จะมีความอดทนต่ำ ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ มองโลกในหลายแง่มุม และงานไม่ใช่ทุกสิ่งในชีวิต (Work life balance)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1	คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทาง อากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง	พนักงานบริษัท ขนส่งทาง อากาศของ เอกชนแห่งหนึ่ง	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน (P-Value = 0.01) และระยะเวลาในการ ทำงาน สถานีปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน (P-Value = 0.05) 2) ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน (P-Value = 0.01) โดยมี ความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 3) ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (P-Value = 0.01) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2	ธิดารัตน์ สิ้นแสง (2556)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ	พนักงานTMB ในเขตธุรกิจ สมุทรปราการ	1) ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอิสระด้านเพศ ระดับการศึกษา มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน, สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ) (P-Value = 0.05) 3) ปัจจัย ด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร,ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขต ธุรกิจสมุทรปราการ) (P-Value = 0.05)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
3	กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทชั้น ไลน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนลจำกัด	พนักงาน บริษัทชั้น ไลน์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนลจำกัด	พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก วางแผนผลิตแตกต่างกัน (P-Value = 0.05)
4	ชลดา อักษรศรีวิทยา (2556)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กร ขนส่งมวลชนกรุงเทพ	พนักงานฝ่าย การเดินรถ องค์กรขนส่ง มวลชนกรุงเทพ	พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (P-Value = 0.05) และผลการทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (P-Value = 0.01)
5	ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง ภูมิศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด	บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด	ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมพบว่าแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 (P-Value = 0.05)
6	เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2558)	แรงจูงใจกับประสิทธิผล ในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล ยุติธรรม ภูมิศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค 1	เจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม ศาลอุทธรณ์ ภาค 1	แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล ยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์ โดยรวมในระดับสูง ( $r = 0.882$ )

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
7	สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง	พนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง	บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (P-Value = 0.05)
8	มาลินี นกศิริ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด	พนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด	เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด (P-Value = 0.05) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
9	ปัทมดา จันทวงศ์ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงานส่งผลต่อลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้าน (P-Value = 0.05) และปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
10	ปริศนา พิมพ์ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูพนม จังหวัดนครพนม	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูพนม จังหวัดนครพนม	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60
11	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)	ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (P-Value = 0.05)
12	วชิระ สรรพศรี (2561)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท โทรคมนาคม แห่งหนึ่ง	พนักงานบริษัท โทรคมนาคม แห่งหนึ่ง	ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน (P-Value = 0.05)
13	มานะ ศรีวิชัย (2563)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถอดอพยพเพื่อพยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร	เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร	ปัจจัยเชิงจิตทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 47.10

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
14	กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัด ปทุมธานี	บุคลากรสาย สนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัด ปทุมธานี	ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้าน ความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี (P-Value = 0.05)
15	ปัญญาภา อคินบุตร (2565)	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่า อากาศยาน Generation Y ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19	พนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่า อากาศยาน	นโยบายและความก้าวหน้า และการนิเทศงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่ความสำเร็จ ในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความ รับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y
16	Govender (2020)	Performance management and employee engagement: A South African perspective	พนักงานจากองค์กร สินค้าอุปโภค บริโภค	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการผลการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงาน และการมี ส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และต่อมาในองค์กร ในขณะที่การมีส่วนร่วมและการสื่อสารเกิดขึ้นในทุกระดับภายในองค์กร แต่ยังมีช่องว่างที่สำคัญเกี่ยวกับการที่พนักงานไม่มีอำนาจที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นเหตุ ให้กลายเป็นการหมดกำลังใจ รวมทั้งยังขาดการจัดการสนับสนุน ซึ่งเป็นพื้นฐานของ ความสำเร็จของการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน



ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
17	Tuffaha (2020)	The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review	การวิเคราะห์วรรณกรรมตั้งแต่ปี 2558-2562	การจัดการความรู้ สารสนเทศ และการสื่อสารเทคโนโลยี การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในทางกลับกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในรักษาประสิทธิภาพและทัศนคติของพนักงาน
18	Veliu (2017)	THE Influence of Leadership Styles on Employee's Performance	ผู้จัดการระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่างในองค์กร เอกชนในโคโซโว	รูปแบบความเป็นผู้นำมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 32.5% แบบจำลองเต็มรูปแบบที่มีตัวทำนายทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 5% และพบว่า มิตความเป็นผู้นำมีทั้งอิทธิพลเชิงบวกและเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เสน่ห์ดึงดูด ภาวะผู้นำที่เป็นกลาง และรูปแบบการทำธุรกรรมของผู้นำ ส่งผลเสียต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย อย่างไรก็ตาม รูปแบบความเป็นผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย เหนือกว่า และการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงานด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2564 ทั้งไทยและต่างประเทศ จำนวน 18 เล่ม พบว่าทั้งหมดศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชน พนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจพนักงานทั่วไป ข้าราชการทหาร พนักงานธนาคาร และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชน ยังไม่มีงานวิจัยเล่มใดที่ทำการศึกษากับข้าราชการ Generation Y ประกอบกับการศึกษาแรงจูงใจยังขาดความละเอียด ซึ่งอาจนำมาใช้ประโยชน์ได้ไม่เพียงพอ รวมทั้งด้านลักษณะของงานในหน่วยงานราชการก็มีความแตกต่างจากการศึกษาอื่น อาทิ งานวิจัยของปัทมา จันทวงศ์ (2559) ที่ศึกษากับลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ศึกษาเพียงลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง โดยในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะของงานของข้าราชการ อาทิ มาตรฐานในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ การกำหนดสายงานที่มีความเหมาะสม ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดวันทำงานที่แน่นอนโดยทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์และหยุดงานวันเสาร์ และวันอาทิตย์ อีกทั้งช่วงเวลาในการทำงานที่แน่นอน โดยทำงานตั้งแต่ 08.30-16.30 น. ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนของแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ตรงกับกลุ่มข้าราชการมากยิ่งขึ้น ซึ่งนับเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยเฉพาะกับหน่วยงานราชการ ที่เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์กรได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากคน Generation Y ที่อยู่ในวัยแรงงาน และเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยพบ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่าได้มีการศึกษาระหว่างปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556) ด้านสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\beta = 0.694$ ) และมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่น่าสนใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ( $\beta = 0.235$ )

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอิทธิพลทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการที่ข้าราชการ



Generation Y ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีระบบสารสนเทศ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H1: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### **ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่า ได้มีการศึกษาระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556) ด้านสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับในผลงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\beta = 0.665$ ) แตกต่างจากมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอิทธิพลทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการที่ข้าราชการ Generation Y มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้รับความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ตลอดจนการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H2: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### **ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่า ได้มีการศึกษาระหว่างปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556; มาลินี นกศิริ, 2559) ด้านสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\beta = 0.680$ ) และมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ( $\beta = 0.329$ )

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้าน โอกาส ความก้าวหน้า ในงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอิทธิพลทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากงาน ข้าราชการ Generation Y ที่ปฏิบัติ มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และ ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม หรือศึกษาคูงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H3: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิง บวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### **ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่าได้มีการศึกษาระหว่างปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย ในการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน (มาลินี นกศิริ (2559) ด้านสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\beta = 0.640$ ) และมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าปัจจัยจูงใจด้าน นโยบายในการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ( $\beta = 0.182$ )

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย ในการบริหาร น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอิทธิพลทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก หน่วยงานราชการ มีการกำหนดนโยบาย การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ รวมทั้งมีการประชุม ชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ แนว ปฏิบัติ และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้ทราบโดยทั่วถึง จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H4: แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหาร มีอิทธิพลเชิง บวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### **เพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่าได้มีการศึกษาระหว่างเพศกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556; ธิดารัตน์

ลินแสง, 2556) ขณะที่มาลินี นกศิริ (2559) พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการ Generation Y ที่เป็นเพศหญิง น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงอาจมีความรอบคอบและมีความละเอียดในการทำงานมากกว่าเพศชาย จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H5: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

#### ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่าได้มีการศึกษาระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือเทียบเท่า (กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, 2556) อีกงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (คาริน ภูมิเมธีภรณ์, 2556) แตกต่างจากการศึกษาของมาลินี นกศิริ (2559) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการ Generation Y ที่มีการศึกษาในระดับที่สูง น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับน้อย เนื่องจากระดับการศึกษา บ่งบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่า ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H6: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่เรียนสูงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่เรียนน้อย

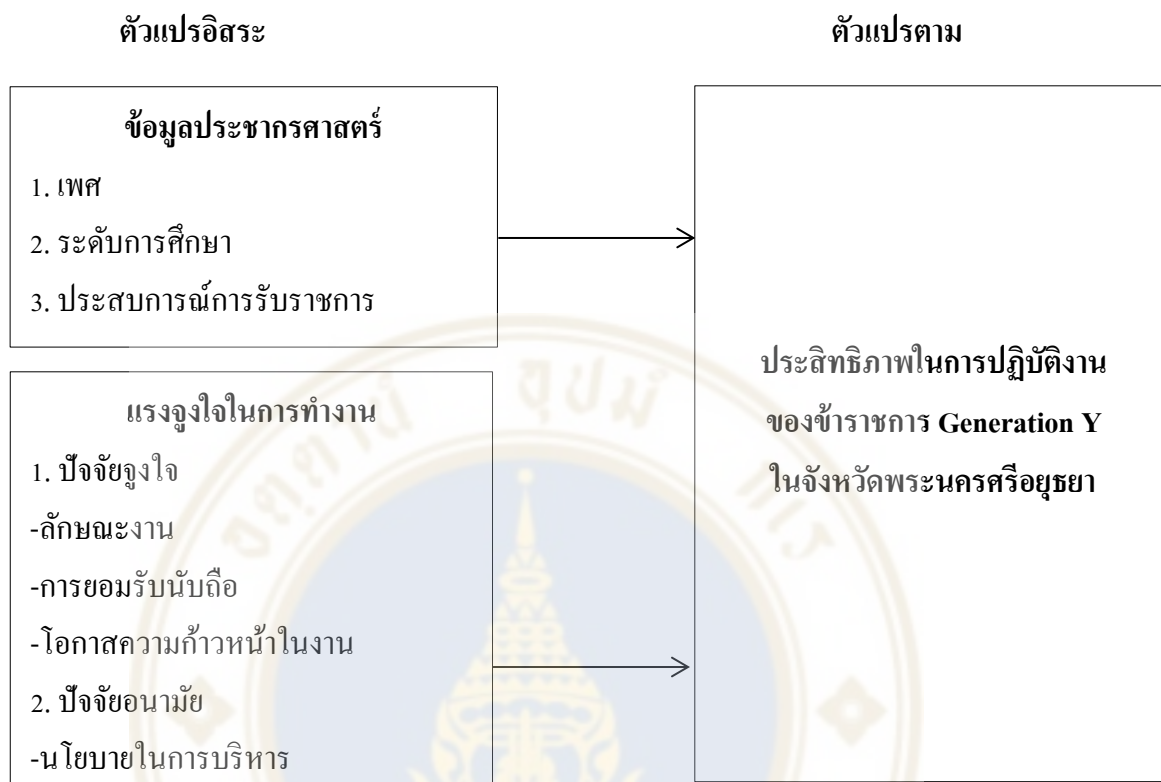
### ประสบการณ์การรับราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่าได้มีการศึกษาระหว่างประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี กับประสบการณ์ระหว่าง 3-6 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 7-9 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (คาริน ภูมิเมธีภรณ์, 2556) ต่างจากการศึกษาของชลดา อักษรศิริวิทยา (2556) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม มาลินี นกศิริ (2559) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการ Generation Y ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เนื่องจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วยรับรองถึงความพร้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคลนั้นได้ผ่านการทำงานมาแล้ว โดยยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร จะเป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของบุคคลนั้นมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่า

H7: ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเป็นการแสวงหาความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายลักษณะ ทำนายความสัมพันธ์ หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษามีทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดมิติของปรากฏการณ์ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการวัดผลและการวิเคราะห์เชิงสถิติ เป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ความแม่นยำของผลการวิจัย เน้นการใช้ตัวเลขเป็นหลักฐานสนับสนุนข้อค้นพบและข้อสรุปต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจสรุปอ้างอิงผลของการศึกษาไปยังประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

#### 3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ Generation Y ที่ขึ้นทะเบียนรายชื่อเพื่อปฏิบัติงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร

##### 3.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ส่วนหนึ่งของประชากรที่นำมาศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของข้าราชการ Generation Y ที่ขึ้นทะเบียนรายชื่อเพื่อปฏิบัติงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรมาก่อน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ Cochran (1977) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ  $n$  หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$P$  หมายถึง สัดส่วนประชากรที่ต้องการสุ่ม ร้อยละ 50 (0.50)

$Z$  หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด (ร้อยละ 95,  $Z = 1.96$ )

$e$  หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่าในสูตร จะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{0.50(1-0.50).196^2}{0.05^2} \\ &= \frac{0.9604}{0.0025} \\ &= 384.16 \approx 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของงานวิจัยนี้ คือ 385 คน ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเป็น 400 คน โดยผู้วิจัยจะใช้การสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability) แบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ข้อดี คือ สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนข้อเสีย คือ ไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้ จะสามารถสรุปอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น โดยหน่วยตัวอย่างที่ได้นั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้วิจัย และองค์ประกอบบางตัวไม่สามารถควบคุมได้ จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างได้ (Sampling Error) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) มีลักษณะมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์ข้อคำถามจากดาร์วิน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายในการบริหาร เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์ข้อคำถามจากปัญญาภา อัครนิบุตร (2564) มีลักษณะมาตราวัดแบบมาตราอันตรภาค (Interval Scale) เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านความคิดเห็น 5 ระดับ

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ผู้วิจัยกำหนดระดับการวัด ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์การวัดระดับความคิดเห็นจากคาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) และปัญญาภา อัครนิบุตร (2564) โดยเกณฑ์การประเมินสามารถแบ่งช่วงคะแนนที่ใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาค (Class Interval : I) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด และนำมาประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
  - 1.1 การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
  - 2.1 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
  - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
  - 2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
  - 2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

#### 4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4.1 ตารางแสดงภาพรวมข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	90	22.5
1.2 หญิง	310	77.5
รวม	400	100.0
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
2.1ปริญญาตรี	323	80.8
2.2ปริญญาโท	72	18.0
2.3 สูงกว่าปริญญาโท	5	1.3
รวม	400	100.0
<b>3. ประสบการณ์การรับราชการ</b>		
3.1 ต่ำกว่า 2 ปี	113	28.3
3.2 2-4 ปี	239	59.8
3.3 5-7 ปี	46	11.5
3.4 มากกว่า 7 ปี	2	0.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 โดยประสบการณ์การรับราชการระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ตามลำดับ

## 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

การวิเคราะห์ Factor Analysis เนื่องจากปัจจัยที่ได้รวบรวมข้อมูลมานั้นอาจมีความสัมพันธ์กันเอง แรงจูงใจในการทำงานถูกออกแบบเป็น 2 มิติ มิติที่ 1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (ด้านละ 5 ข้อ) มิติที่ 2 ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายในการบริหาร (5 ข้อ) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (6 ข้อ) จากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) จะต้องมีค่า  $> 0.5$  ยิ่งเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสม (กัลยา วิเศษย์บัญชา, 2561) ชุดข้อมูลได้ค่า KMO = 0.68

ลำดับต่อไป ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Principle Component Analysis โดยค่า Eigen Value จะต้องมีค่า  $\geq 1$  หมุนด้วยวิธี Varimax มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว ซึ่ง level of significance  $< 0.05$  จากนั้นพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ  $> 0.5$  ขึ้นไป (Hair et al., 2010) โดยไม่มีการ double load ตัดข้อคำถามของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายในการบริหาร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านละ 1 คำถาม) ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรเป็นไปตามตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.930
Approx. Chi-Square		5585.037
Bartlett's Test of Sphericity	df	253
	Sig.	.000

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
efficiency3	.799	.260	.248	.169	.116
efficiency4	.791	.311	.132	.151	.208
efficiency1	.762	.329	.226	.170	.166
efficiency2	.698	.292	.317	.129	.158
efficiency6	.691	.204	.198	.217	.191
progress4	.263	.761	.118	.130	.167

progress5	.264	.709	.235	.098	.243
progress3	.304	.696	.219	.246	.003
progress2	.190	.682	.311	.140	.138
progress1	.247	.675	.156	.271	.193
policy1	.135	.245	.794	.133	.101
policy3	.339	.199	.715	.237	.062
policy4	.421	.239	.667	.235	.060
policy2	.318	.286	.642	.172	.206
acceptance3	.240	.146	.149	.820	.067
acceptance4	.351	.090	.086	.773	.178
acceptance2	-.056	.164	.116	.684	.143
acceptance5	.206	.260	.206	.618	.099
work4	-.112	.066	.409	.045	.702
work5	.379	.075	-.026	.152	.695
work3	.239	.127	-.067	.254	.643
work1	.172	.246	.081	.122	.604
work2	.076	.157	.485	-.028	.581

#### 4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด

จากผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) มีค่าตั้งแต่ 0.75-0.92 (ตามตาราง 4.3) จะเห็นได้ว่าทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่มากกว่า 0.6 จึงถือว่ามาตรวัดนี้เป็นที่ยอมรับได้ (Sekaran, 2003)

ตาราง 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	5	0.75
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	4	0.79
ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	5	0.86
ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหาร	4	0.88
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5	0.92

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

ขั้นรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนตัวแทน (ค่าเฉลี่ย)  
ด้วยวิธี Bivariate Correlation โดยแยกเป็นคู่ ๆ ด้วยค่า Pearson Correlation ดังแสดงในตาราง 4.4



ตาราง 4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ของกลุ่มตัวแปร

ปัจจัย	เพศ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การรับราชการ	ด้านลักษณะของงาน	ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ด้านนโยบายในการบริหาร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เพศ								
ระดับการศึกษา	-.046							
ประสบการณ์การรับราชการ	-.069	-.034						
ด้านลักษณะของงาน	-.015	.080	.011					
ด้านการยอมรับนับถือ	.041	.097	-.037	.405***				
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	-.014	.102*	.037	.489***	.519***			
ด้านนโยบายในการบริหาร	-.014	.073	-.034	.482***	.486***	.639***		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.032	.119**	-.031	.502***	.524***	.678***	.635***	

n = 400 \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

ตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ( $p < 0.001$ ) ยกเว้นตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

#### 4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.395	.232		1.701	.090
เพศ (X <sup>1</sup> )	.058	.048	.040	1.207	.228
ระดับการศึกษา (X <sup>2</sup> )	.065	.053	.041	1.226	.221
ประสบการณ์การรับราชการ (X <sup>3</sup> )	.034	.032	.035	1.038	.300
ด้านลักษณะของงาน (X <sup>4</sup> )	.179	.053	.134	3.366	.001***
ด้านการยอมรับนับถือ (X <sup>5</sup> )	.168	.046	.149	3.670	.000***
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (X <sup>6</sup> )	.345	.045	.359	7.671	.000***
ด้านนโยบายในการบริหาร (X <sup>7</sup> )	.223	.038	.267	5.831	.000***

R = 0.752, R Square = 0.566, Adjusted R Square = 0.558, Std. Error of The Estimate = 0.45789

\*\*\*p < 0.001

จากตาราง 4.5 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.134$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\beta = 0.149$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ( $\beta = 0.359$ ) และปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหาร ( $\beta = 0.267$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 56.6 ( $R^2 = 0.566$ )

ผลการวิจัยจึงสนับสนุน H1- H4 โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .395 + .345(X^6) + .223(X^7) + .179(X^4) + .168(X^5)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .359(X^6) + .267(X^7) + .149(X^5) + .134(X^4)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในสมการ

$\hat{Y}$	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
$x^4$	หมายถึง	ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน
$x^5$	หมายถึง	ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ
$x^6$	หมายถึง	ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
$x^7$	หมายถึง	ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหาร





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุป

##### 5.1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 โดยประสบการณ์การรับราชการระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ตามลำดับ

##### 5.1.2 การทดสอบสมมติฐาน

5.1.2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1.2.2 ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### 5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาริน ปฎิเมธีภรณ์(2556) สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) และมานะ ศรีวิชัย (2563) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่น่าสนใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาริน ปฎิเมธีภรณ์ (2556) และสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับในผลงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน



3. ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของดาโรน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) มาลินี นกศิริ(2559) สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) และมานะ ศรีวิชัย (2563) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. ปัจจัยอ้อมด้านนโยบายในการบริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) และมานะ ศรีวิชัย (2563) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายในการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5. ข้าราชการ Generation Y ใน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดาโรน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ชิดาร์ตน์ สิ้นแสง (2556) และมาลินี นกศิริ (2559) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามระเบียบราชการระบุว่า หนึ่งในคุณสมบัติของข้าราชการที่พึงมีคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการดังนั้นไม่ว่าข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นหญิงหรือชายย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะมุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อประชาชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก

6. ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี นกศิริ (2559) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า หลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐทุกคนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2521 นั้น ยึดหลักจรรยาข้าราชการเป็นกรอบกำหนดในการทำงาน โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะมีการศึกษาในระดับใด ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับการศึกษา ต้องมีความเพียรพยายาม ปฏิบัติงานของตนด้วยความตั้งใจ จริงใจ และด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ใฝ่งานที่ทำบังเกิดผลประโยชน์เป็นความเจริญมั่นคงแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

7. ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินีนกศิริ (2559) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบราชการเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บังเกิดผล นำพาประเทศชาติ สังคมไปสู่ความเจริญ สงบสุข และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะมีประสบการณ์การรับราชการมากหรือน้อยกว่าเท่าใด ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ Generation Y ที่เป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ในทำนองเดียวกันควรให้ความสำคัญกับคุณค่าการพัฒนาทักษะ เพราะคนกลุ่มนี้ต้องการสนุกกับงาน และต้องการความท้าทายของใหม่ โอกาสจากสภาพแวดล้อมการทำงาน อันจะทำให้ข้าราชการ Gen Y รู้สึกถึงความมั่นใจและเสรีภาพการทำงานในระดับสูง (สุธินี ฤกษ์จำ, 2563) โดยผู้บริหารองค์กรควรเร่งสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ Generation Y ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนสนับสนุนและเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้ความสำคัญกับแผนผังตำแหน่งงานที่สำคัญที่แสดงถึงความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากขึ้น

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด การให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีความชำนาญ และตรงกับความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาถึงลักษณะงานที่ท้าทาย มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน และตรงกับความต้องการของข้าราชการ Generation Y เป็นรายบุคคล อีกทั้ง

มอบหมายงานที่ไม่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดและความสามารถของบุคคล เช่น การยกย่องชมเชยเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การแสดงออกถึงความไว้วางใจจากผู้บริหารองค์กรในการที่ได้รับมอบหมายที่สำคัญ หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยจุดใจในการทำงานได้มากขึ้น

5.3.1.4 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายในการบริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายและแผนที่มีความสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน มีนโยบายและแผนที่มีความเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนมีการจัดลำดับความสำคัญในการสนองตอบความต้องการของสมาชิกและนำไปกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรในการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

5.3.1.5 จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ข้าราชการ Generation Y ที่ไม่ว่าจะมีเพศไหน ระดับการศึกษาใด และมีประสบการณ์การรับราชการมากน้อยเพียงใด ก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน องค์กรจึงไม่ควรเน้น หรือให้ความสำคัญกับข้อมูลประชากรศาสตร์มากนัก

### 5.3.2 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ อาจทำให้ได้ผลการศึกษาจากข้าราชการ Generation Y ในมิติเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารองค์กรเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการสร้างความแข็งแกร่งด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\beta = 0.359$ ) อาทิ แผนพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือแผนพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น โดยสามารถนำผลการวิจัยจากงานวิจัยเชิงคุณภาพมาประกอบข้อค้นพบกับการศึกษา

เชิงปริมาณ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ในอนาคต

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากับข้าราชการ Generation Y สาเหตุอันเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้กลุ่มคนเจนเอชวายเป็นประชากรส่วนใหญ่ขององค์กร แต่ในอนาคตในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีกลุ่มเนอร์เรชั่นอัลฟา (Gen Alpha) ซึ่งหมายถึงผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2553-2567 เพราะนอกจากเด็กเหล่านี้ก็คือผู้ใหญ่ในอนาคตแล้วนั้น พวกเขาเหล่านี้ก็คือตลาดแรงงานในอนาคตด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อเตรียมรับมือกับตลาดแรงงานในอนาคต จึงเห็นว่าหากมีการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาในกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่าง Gen Alpha เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนกลุ่มนี้

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจเท่านั้น อาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT2) ตามแนวคิดของนักทฤษฎี Venkatesh และคณะ (2003) เนื่องจากปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารองค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อความรวดเร็ว ประหยัดและใช้ Resource ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT2) จึงเป็นตัวแปรต่อยอดที่น่าสนใจ

5.3.2.4 การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Method) ข้อจำกัดที่ควรคำนึงถึงคือ ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ ดังนั้นแล้วในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability method) ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง เช่น การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หรือการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยอาจจะใช้สถานที่หน่วยงานราชการ ประเภทสายงาน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เป็นต้น ซึ่งจะสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2554)



## บรรณานุกรม

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปี การศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไซน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนลจำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกรียงไกร ดวงสา. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ Generation Y : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คาริน ปฎิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตานันท์ เหลืองเพียรสมุท. (2562). ยุคสมัยแห่งความสิ้นหวัง. กรุงเทพฯ: แพรวสำนักพิมพ์.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2556). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฐาปนา ฉิ่งไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ธิดารัตน์ สีนแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(4), 63-77.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัญญาภา อักนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท  
รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ภายใต้สถานการณ์  
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล  
ยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกริก.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถอดอรรถประโยชน์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชรรมรักษ์  
อโต้พาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ราชนครินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิระ สรรพศรี. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2559). เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 33(1), 51-75.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2563). การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.
- สุรพันธ์ นันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาทอง.
- สุรพงษ์ นันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2550). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- หทัยชนก พรรคเจริญ. (2554). *เทคนิคการสัมภาษณ์และการประมาณค่า*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและวิชาการสถิติแห่งชาติ.
- อนุศักดิ์ นีนไพบาส. (2564). *องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ SE-ED.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical* London: Guidelines Kogan Page.
- Augier, M. (2006). Understanding complex organization: the role of know-how, internal structure, and human behavior in the evolution of capabilities. *Industrial and Corporate Change*, 15(2), 395-416.
- Baridam, M. D. (2002) *Management and organization Theory*. PH: Sherbrooke Associates,
- Boxall, P. and Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. (3<sup>rd</sup> ed). John New York: Wiley & Sons.
- Govender, M. (2020). Performance management and employee engagement: A South African Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-19.
- Grant, A.M. and Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 1(28), 3-34.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hakala, D. (2008). *How to Measure Employee Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7<sup>th</sup> ed.). New York: Pearson.
- Hartog, D.N.D. and Koopman, P.L. (2011). Leadership in Organizations. *Handbook of Industrial Work & Organizational Psychology*, 2(1), 166-187.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Wiley and Sons.
- Jabbar, S. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2011), 123-136.
- Khanna, V. (2017). Measuring job satisfaction of academicians using herzberg theory. *Delhi Business Review*, 18(2), 75-86.
- Luthans, F. (2010). *Importance of motivation explained*. New York: McGraw-Hill.
- Monday, O. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai journal of accounting, business and finance (fujabf)*, 1(1), 161-173.
- Narcisse, S. and Harcourt, M. (2008). Employee fairness perceptions of performance appraisal: a Saint Lucian case study. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1152-1169.
- Osemeke, M. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai journal of accounting, federal university Business and finance (FUJABF)*, 1(1), 161-173.
- Robbins, P. S (2009). *Organizational Behavior*. India: Dorling Kindersly Pvt. Ltd
- Rynes, S., Barber, A. and Varma, G. (2000). *Research on the employment interview: usefulness for practice and recommendations for future research*. in Cooper, C. and Locke, E. (Eds), *Industrial and Organizational Psychology*, Blackwell, Oxford.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sansone, C. and Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*. San Diego: Academic Press.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. (4<sup>th</sup>ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Swanepoel, B. (2000). *South African human resource management: theory and practice*. Kenwyn: Juta & Co.
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), 14-24.
- Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B., & Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 1(1), 425-478.
- Veliu, L. (2017). THE Influence of Leadership Styles on Employee's Performance. *Vadyba Journal of Management*, 2(31), 59-69.



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม



### แบบสอบถาม

## แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตอบแบบสอบถามนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบคำถาม เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

### คำถามคัดกรอง

1. ท่านเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540 ใช่หรือไม่

1. ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม)       2. ใช่ (ตอบคำถามข้อถัดไป)

2. ท่านเป็นข้าราชการ และปฏิบัติงานงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช่หรือไม่

1. ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม)       2. ใช่ (ตอบคำถามข้อถัดไป)

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาเลือกคำตอบในแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี  
 2. ปริญญาโท  
 3. สูงกว่าปริญญาโท

3. ประสบการณ์การรับราชการ

1. ต่ำกว่า 2 ปี       2. 2-4 ปี  
 3. 5-7 ปี       4. มากกว่า 7 ปี

### ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพื่อแสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน เพียงข้อเดียว

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	มีคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	1



แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1
2. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	5	4	3	2	1
3. งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	5	4	3	2	1
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	5	4	3	2	1
5. องค์กรของท่านมีช่วงเวลาในการทำงานที่แน่นอน โดยทำงานตั้งแต่ 08.30-16.30 น.	5	4	3	2	1
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในด้านความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
2. ท่านได้รับความชมเชยจากประชาชนผู้ใช้บริการ	5	4	3	2	1
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่นเพื่อประสานการทำงาน	5	4	3	2	1
4. ท่านได้รับความยินดี เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ	5	4	3	2	1
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน</b>					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	5	4	3	2	1

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
3. ท่านได้รับโอกาสในการเลือกงาน และหน่วยงาน มีโอกาสเลือกบุคคล	5	4	3	2	1
4. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	4	3	2	1
5. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานที่สำคัญที่แสดงถึงความก้าวหน้าในสายงาน	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยอ้อม</b>					
<b>ด้านนโยบายในการบริหาร</b>					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายและแผนที่มีความสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
2. องค์กรของท่านมีนโยบายและแผนที่มีความเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร	5	4	3	2	1
3. องค์กรของท่านมีแนวทางการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน	5	4	3	2	1
4. องค์กรของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญในการสนองตอบความต้องการของสมาชิกและนำไปกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร	5	4	3	2	1

### ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด

#### พระนครศรีอยุธยา

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพื่อแสดงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านเพียงข้อเดียว

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	มีคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่มีการผิดพลาด	5	4	3	2	1
2. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตามปริมาณงานที่หน่วยงานกำหนด	5	4	3	2	1
3. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	5	4	3	2	1
4. ท่านมีการนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้	5	4	3	2	1
5. ท่านมีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี เพื่อการทำงานอย่างคุ้มค่า	5	4	3	2	1

### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

❖ ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ❖

