



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป

### FACTORS INFLUENCING WORK EFFICIENCY OF THE PERSONNEL

#### AT THAIRATH GROUP

### ธัญสิดา รังสิวุฒินวงศ์<sup>1</sup> และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, thunsita232@gmail.com

<sup>2</sup>ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, pashatai.c@rsu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป มีจำนวนทั้งหมด 2,160 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 354 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test, One-Way ANOVA (F-Test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.00) มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 22.32) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน (ร้อยละ 76.55) มีสถานภาพโสด จำนวน 271 คน (ร้อยละ 61.30) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 75 คน (ร้อยละ 21.20) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.60

3) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 29.60



คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This independent study has objective (1) to study about demographic factors that influencing work efficiency of the personal at Thairath Group and (2) to study about incentive factor and sustain that influencing work efficiency of the personal at Thairath Group. For populations to make a study are the Thairath Group's 2,160 employees and collecting information for the example in 354 people by using convenience sampling. Data analysis using descriptive statistics that were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were t-Test, One-Way ANOVA (F-Test), and multiple regression analysis.

According to the result, the main answers were female amount 191 people (54.00%), ages over than 40 years old about 79 people (22.32%), has highest education status as bachelor degree about 271 people (76.55%), have a single status about 271 people ( 61.30%), and the average monthly incomes are 15,001 – 20,000 Baht about 75 people (21.20%). The incentive factor result is in the most by using descending order are working successful, responsibility, and career advancement. The sustain result is in the most by using descending order are the relationship between employee and leader and the relationship between subordinate and co-worker. In working condition, policy and administration, and working performance are in the most for generally.

The result from hypothesis testing.

1) Demographic factors found the graduation degrees are influencing work efficiency of the personal at Thairath Group different in statistical significance is 0.05%

2) Incentive factor found the responsibility and job description are influencing work efficiency of the personal at Thairath Group different in statistical significance as 0.05%, for the prediction power is 47.60%.

3) Sustain found the policy and administration, the relationship between employee and leader, and the relationship between subordinate and co-worker are influencing work efficiency of the personal at Thairath Group different in statistical significance as 0.05%, for the prediction power is 29.60%.

**Keywords:** MOTIVATIONAL FACTORS, HYGIENE FACTORS, PERFORMANCE IN THE WORKPLACE.

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ฯลฯ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจค่อนข้างสูงและรุนแรงมากยิ่งขึ้น บ่อยครั้งที่หลายองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จอย่างมาก แต่ก็ต้องประสบกับปัญหาและสภาวะถดถอยลงไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งบางแห่งถึงกับล้มไปโดยที่ไม่สามารถฟื้นตัวกลับมาขึ้นอยู่กับจุดเดิมได้อีกเลย (บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี ประเทศไทย จำกัด, 2557) ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องทำการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกแห่งนวัตกรรมและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเท่าทัน โดยการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี การสื่อสาร รวมถึง



วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ระบบบริหารจัดการขององค์กรและที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรภายในองค์กรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและได้ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ไทยรัฐ ซึ่งได้ดำเนินธุรกิจด้านสื่อสิ่งพิมพ์เป็นผู้นำมาอย่างยาวนานได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก เนื่องจากผู้บริโภคแสวงหาสื่อทางด้านการสื่อสารสิ่งพิมพ์ลดน้อยลง จนทำให้ยอดขายลดลงจากเดิม ทำให้ไทยรัฐต้องทำการพัฒนาธุรกิจในด้านอื่น ๆ นอกจากสื่อสิ่งพิมพ์ จนกระทั่งเกิดธุรกิจทางด้านสื่อออนไลน์และสื่อทางทีวีดิจิทัล เพื่อเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้บริโภคและเพื่อความอยู่รอดขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินธุรกิจตามยุคสมัย

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมถึงเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เข้ามาในแวดวงธุรกิจอย่างรวดเร็ว และบุคลากรขององค์กรเองยังคงปฏิบัติงานกันแบบเดิม ๆ คิดแบบเดิม ๆ ทำให้องค์กรไม่มีการพัฒนาและไม่มีความมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นเราจึงต้องหาวิธีการที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้มากที่สุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขพร้อมทั้งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบหรือแม้แต่ปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต, 2556, น. 6-7) เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ทำเพียงแค่พัฒนาหรือเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่มันเป็นความอยู่รอดทั้งขององค์กรและของบุคลากรทุกคนที่จะได้ร่วมกันสร้างชื่อเสียง พัฒนาให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป

## 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

Luthans (1989) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ(Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยจะเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Certo (2000, p. 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นวิธีการในการจัดสรรทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดและเกิดการเปลี่ยนแปลงให้ได้น้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ กล่าวคือเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน



#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ**

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน**

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

**ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**

ปริศนา พิมพ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

ณัฐวดี เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ**

สาวิตรี สองศรี (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร**

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



#### ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

ธนัชพร พัฒนจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ณัฐวดี เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### 5. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป จำนวน 2,134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 337 คน แต่เพื่อสำรองความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงได้เก็บเพิ่มอีก 17 คน ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 354 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดแรก ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าน้อยสุดอยู่ที่ 0.733 และสูงสุดเท่ากับ 0.912

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-Test (Independent Sample Test) F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 6. ผลการวิจัย

#### ปัจจัยประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.00) มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 22.32) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน (ร้อยละ 76.55) มีสถานภาพโสด จำนวน 271 คน (ร้อยละ 61.30) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 75 คน (ร้อยละ 21.20)



### ปัจจัยแรงจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.85$ ) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.60$ )

### ปัจจัยค้ำจุน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และน้อยที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.56$ )

### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) โดยพิจารณารายข้อ พบว่า มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมา สามารถทำงานเสร็จก่อนตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.72$ ) และน้อยที่สุด สามารถลดค่าใช้จ่ายหรือลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ( $\bar{X} = 3.52$ )

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์			
เพศ	t - Test	0.70	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F - Test	0.08	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F - Test	0.00*	สอดคล้อง
สถานภาพสมรส	F - Test	0.30	ไม่สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F - Test	0.60	ไม่สอดคล้อง

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัยแรงจูงใจ	b	Std. Error	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.43	0.21		2.06	0.04*		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ (X1)	0.07	0.05	0.07	1.50	0.13	0.71	1.40
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X2)	0.02	0.04	0.03	0.61	0.53	0.80	1.25
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X3)	0.04	0.06	0.03	0.64	0.52	0.53	1.90
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X4)	0.26	0.07	0.24	3.97	0.00*	0.40	2.49
ด้านความรับผิดชอบ (X5)	0.45	0.05	0.44	8.44	0.00*	0.54	1.82

R = 0.694 R<sup>2</sup> = 0.481 Adj. R<sup>2</sup> = 0.474 SEE = 0.417 F = 64.607 Sig. = 0.000\*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.13

ผู้วิจัยได้ทำการยืนยันด้วยวิธี Stepwise เพื่อยืนยันการวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐาน เพื่อยืนยันการวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป

ปัจจัยแรงจูงใจ	b	Std. Error	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.65	0.17		3.77	0.00*		
ด้านความรับผิดชอบ (X5)	0.47	0.05	0.46	9.90	0.00*	0.58	1.72
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X4)	0.32	0.06	0.30	5.82	0.00*	0.58	1.72

R = 0.690 R<sup>2</sup> = 0.476 Adj. R<sup>2</sup> = 0.473 SEE = 0.418 F = 33.829 Sig. = 0.000\*

ตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.60



ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ปัจจัยค่าจูน	b	Std. Error	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.56	0.20		7.88	0.00*		
ด้านนโยบายและการบริหาร (X6)	0.35	0.05	0.40	6.70	0.00*	0.61	1.63
ด้านสภาพการทำงาน (X7)	-0.01	0.06	-0.01	-0.20	0.84	0.55	1.80
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X8)	0.23	0.06	0.23	3.80	0.00*	0.52	1.90

R = 0.544 R<sup>2</sup> = 0.296 Adj. R<sup>2</sup> = 0.290 SEE = 0.484 F = 49.059 Sig. = 0.000\*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 29.60

ผู้วิจัยได้ทำการยืนยันด้วยวิธี Stepwise เพื่อยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบสมมติฐาน เพื่อยืนยันการวิเคราะห์ ปัจจัยค่าจูนด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป

ปัจจัยค่าจูน	b	Std. Error	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.55	0.19		8.37	0.00*		
ด้านนโยบายและการบริหาร (X6)	0.35	0.05	0.38	6.91	0.00*	0.67	1.50
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X8)	0.23	0.06	0.23	4.15	0.00*	0.67	1.50

R = 0.544 R<sup>2</sup> = 0.296 Adj. R<sup>2</sup> = 0.292 SEE = 0.484 F = 17.211 Sig. = 0.000\*

ตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 29.60





## 7. การอภิปรายผล

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสามารถบ่งบอกได้ถึงทักษะความรู้ ที่เคยศึกษามา ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความพยายามในการศึกษาเล่าเรียน แต่ทั้งนี้ระดับการศึกษาไม่ว่าสูงหรือต่ำอาจไม่สามารถนำมาวัดถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ อาจเพราะต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมาว่ามีมากน้อยแค่ไหน และอาจเป็นเพราะบางสายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะทาง รวมไปถึงประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มีมาอย่างยาวนาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สองศรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง” พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศวัส ปฐมกุลนิธิ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่ายสาขาและดิจิทัล (Channels & Digitalization) ในเขต 7” พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม บริษัท ไทยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอภิปรายผลเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักดังต่อไปนี้

2.1) ด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม บริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ปมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติในการปฏิบัติงานหรือการที่ได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้สิ่งนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในงานของตนเองมันก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สองศรี (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง” พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรต้องมีความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งลักษณะของงานจะมีความแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ตามสายงานขององค์กรที่ได้มีการวางแผนและแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงลักษณะของงานและปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร



ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม บริษัท ไทยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอภิปรายผลเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักดังต่อไปนี้

3.1) ด้านนโยบายและการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม บริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายและการบริหารเหมือนเป็นแนวคิดหรือแนวทางในการที่บุคลากรจะยึดถือและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้งานออกมาตรงตามวิสัยทัศน์และตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศกฉรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า” พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนัชพร พัฒนจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรเดียวกัน มันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประสานงาน การขอความช่วยเหลือ การขอคำแนะนำต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มันสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี สอนศรี (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง” พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี



## 8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ กลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ควรจัดให้มีการอบรมที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในทุกระดับตามสายงานของแต่ละประเภทธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจด้านหนังสือพิมพ์ ออนไลน์หรือทีวี ดิจิตอล โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เพื่อให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือเพิ่มเติมความรู้ที่ตรงกับศักยภาพของตนเอง และยังสามารถมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาและดึงศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรจะมีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นประจำ เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในระดับไหน มีอะไรที่จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายโครงการที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาและสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมและตามศักยภาพของแต่ละคน อีกทั้งยังต้องมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ลองคิด ลองทำอยู่เสมอ เพราะถือว่าเป็นการพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากรอีกด้วย

4) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรจะมีแรงจูงใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาของแต่ละสายงานเองก็ต้องทำการประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของผู้บริหาร บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทางองค์กรควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่แบ่งตามระดับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักกันอย่างทั่วถึงหรือมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐวดี เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนะพร พัฒนจันทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการ



- จัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.  
สาวตรี สองศรี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.  
กรุงเทพฯ* : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรังสิต.  
เมธี ไพโรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา  
บริษัท สุธานี จำกัด*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.  
บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย จำกัด. (2557). *ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการยกการได้เปรียบทางการ  
แข่งขัน*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.th.jobsdb.com>  
ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.  
ศวิส ปฐมกุลนิธิ. (2560). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่าย  
สาขาและดิจิทัล (Channels & Digitalization) ในเขต 7* : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ :  
มหาวิทยาลัยรังสิต.  
Certo, C.S. (2000). *Modern management*. New Jersey : Prentice Hall.  
Luthans. (1989). *Organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.  
Taro Yamane. (1973). *“Statistics : An introductory analysis”*. Tokyo : Harper International.