

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา
**The Factors Affecting for Working Efficiency of Employees for Private
Companies in Songkhla Province**

กฤตพล ณ พัทลุง และ ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วณิชย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Kritthaphon Naphatthalung and Piyamas Suesawadwanit
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pam170433@gmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจมีสภาพการณ์การแข่งขันที่สูง และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและวิธีการจัดการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรใดให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การวิจัยเชิงปริมาณนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* วันที่รับบทความ : 9 ธันวาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 12 ธันวาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 14 ธันวาคม 2566

Received: December 9, 2023; Revised: December 12, 2023; Accepted: December 14, 2023

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การทำงาน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstracts

Currently, business operations are in a highly competitive environment and the rapidly changing business environment. Organizations need to adapt in terms of strategic structure. Organizational culture and management methods to increase competitiveness and prepare for change if any organization pays attention to work motivation and work environment factors, it will be able to achieve its goals with the highest efficiency. This quantitative research aims to study 1) compare work efficiency; Classified by personal factors and 2) study work motivation factors and work environment factors that affect the work efficiency of private company employees in Songkhla province. The sample group is employees of private companies in Songkhla Province, 400 people, using a specific random sampling method. Data were collected using questionnaires. The consistency index IOC is between 0.67-1.00 and statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation. Comparing two averages One-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results of the research found that the work efficiency of employees in private companies in Songkhla province at the highest level has a mean of 4.20 and a standard deviation of 0.70. Results of comparing the work efficiency of employees of private companies in Songkhla province classified by personal factors, It was found that age, job position, education level Average monthly income and different working periods have different working efficiency. As for gender and marital status, there were no differences and work motivation factors working environment factors affect the work efficiency of private company employees in Songkhla Province statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Motivation; Working; Work environment; Work efficiency

บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและปัจจัยอื่น ๆ ในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดยั่งยืนขององค์กร หลายหน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ได้นั้นมิได้อาศัยแค่เพียงเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย แต่ยังต้องรวมไปถึงพนักงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลดีให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีคุณภาพ ดังนั้นพนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น เกิดจากการมี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (นิตยา ชันสันเทียะ, 2561)

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพอใจและความสุขในการที่จะทำงานของพนักงาน กล่าวคือหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหายและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย ดังนั้นผลการปฏิบัติงาน หรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุดูม่งหมาย ตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โสธยา สุภาพล และคณะ, 2564) ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (พีระพัฒน์ สมศรี, 2564) ดังนั้น พนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและวางแผนการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้ควรมีคุณภาพสูง ตรงตามความต้องการของผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ถูกต้องตามมาตรฐาน และปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว 2) ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานต้องเป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับแผนงาน และควรมีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานควรอยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักการทำงานที่เหมาะสมกับงานและยุคสมัย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินงานควรใช้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และให้เกิดสูญเสียน้อยที่สุด (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เนื่องจากจำนวนของพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นจังหวัดมีขนาดเศรษฐกิจเป็นอันดับ 1 ของภาคใต้ และเป็นอันดับที่ 13

ของประเทศ โครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดสงขลา ขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรมเป็นหลัก สาขาการผลิตที่มีความสำคัญรองลงมา ได้แก่ สาขาการขนส่งขายปลีก สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง และเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา
- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา จำนวน 337,519 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 สิงหาคม 2566) (สำนักงานสถิติจังหวัดสงขลา, 2565) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มรการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (เชิงปริมาณ) จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form เก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของสถานประกอบการ ในจังหวัดสงขลา โดยแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการตอบแบบสอบถามไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการบันทึกหาคำตอบในแบบสอบถามเพื่อประมวลข้อมูลทางสถิติในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

4. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence: IOC) ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน ผลการทดลองใช้ทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าระดับความน่าเชื่อถือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่คำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ค่าความ

เชื่อมั่นจะเป็นที่ยอมรับได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟาที่มีความสอดคล้องภายในตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อคำถาม (Item-total Correlation) มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Field, 2005) ผลการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.941-0.969 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่ามากกว่า 0.3 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยวิธีการประมวลผลค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล มีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของคำตอบที่ได้หลังจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้นในการวิเคราะห์

2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับรายละเอียดของการกำหนดน้ำหนักคะแนน โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ

3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

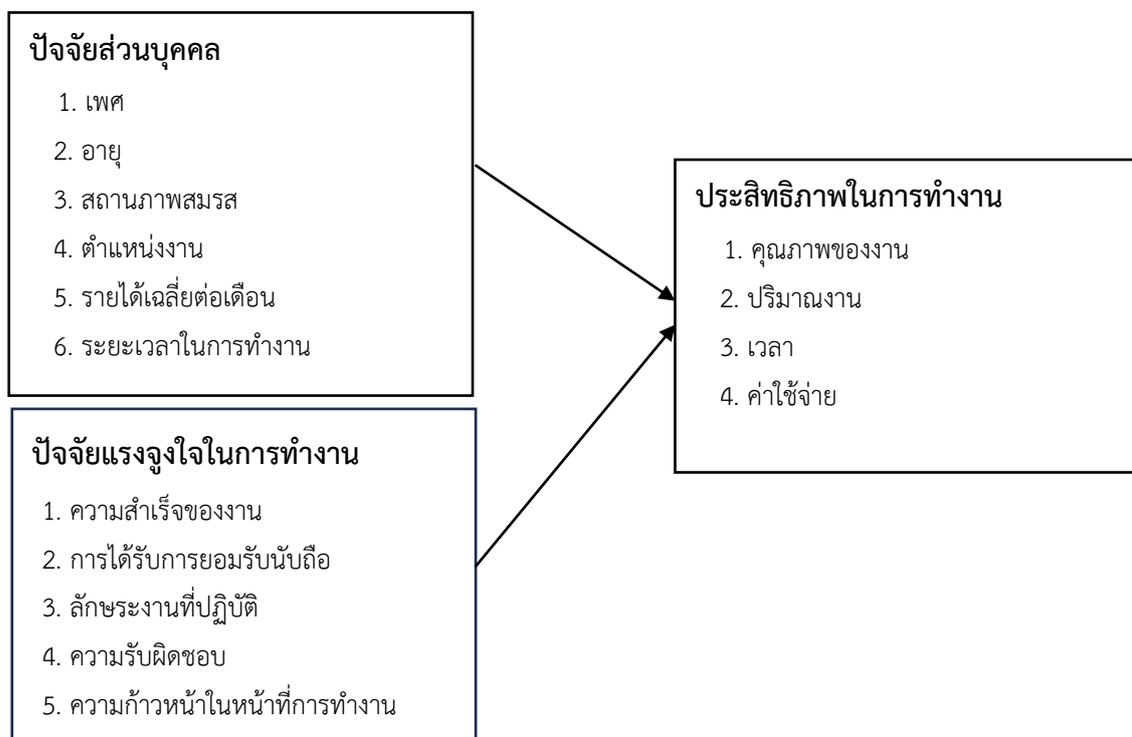
2) ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างโดยใช้แบบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

4) การทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา จากผลการศึกษาและรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปลงค์ประกอบได้ 5 ด้าน (กฤษดา เขียววัฒน์สุข, 2560; ณรัชพงษ์ พิสิษฐพงษ์, 2561; Herzberg, 1959) และประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563; Peterson & Plowman, 1989) ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.50 มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70

2. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.69	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.72	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.73	มากที่สุด
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.73	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.06	0.84	มาก
รวม	4.21	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	4.18	0.77	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.04	0.82	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา	4.03	0.89	มาก
รวม	4.08	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.24	0.67	มากที่สุด
2. ด้านค่าใช้จ่าย	4.20	0.72	มาก
3. ด้านปริมาณงาน	4.19	0.71	มาก
4. ด้านเวลา	4.19	0.71	มาก
รวม	4.20	0.70	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.20$) และด้านปริมาณงานกับด้านเวลา เท่ากัน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	t-test/F-test	Sig.	แปลความหมาย
เพศ	1.579	0.115	ไม่แตกต่าง
อายุ	6.999	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	2.022	0.134	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	3.626	0.013*	แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	4.646	0.003*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	6.895	0.000*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการทำงาน	4.563	0.004*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.357	0.118		3.014	0.003*
ด้านความสำเร็จของงาน (X ₁)	0.252	0.040	0.262	6.370	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.158	0.042	0.163	3.781	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.086	0.042	0.088	2.052	0.041*
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	0.357	0.045	0.342	7.889	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X ₅)	0.127	0.028	0.150	4.553	0.000*

R = 0.873, R² = 0.762, R²adj = 0.759, F = 252.655, S.E_e = .306 Sig = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.306 โดยตัวแปร ด้านความรับผิดชอบ (X₄) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา มากที่สุด (Beta= 0.342) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X₁) (Beta= 0.262) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) (Beta= 0.163) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X₅) (Beta= 0.150) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) (Beta= 0.088) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ คะแนนมาตรฐาน ได้ คือ $Z = 0.342X_4 + 0.262X_1 + 0.163X_2 + 0.150X_5 + 0.088X_3$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา

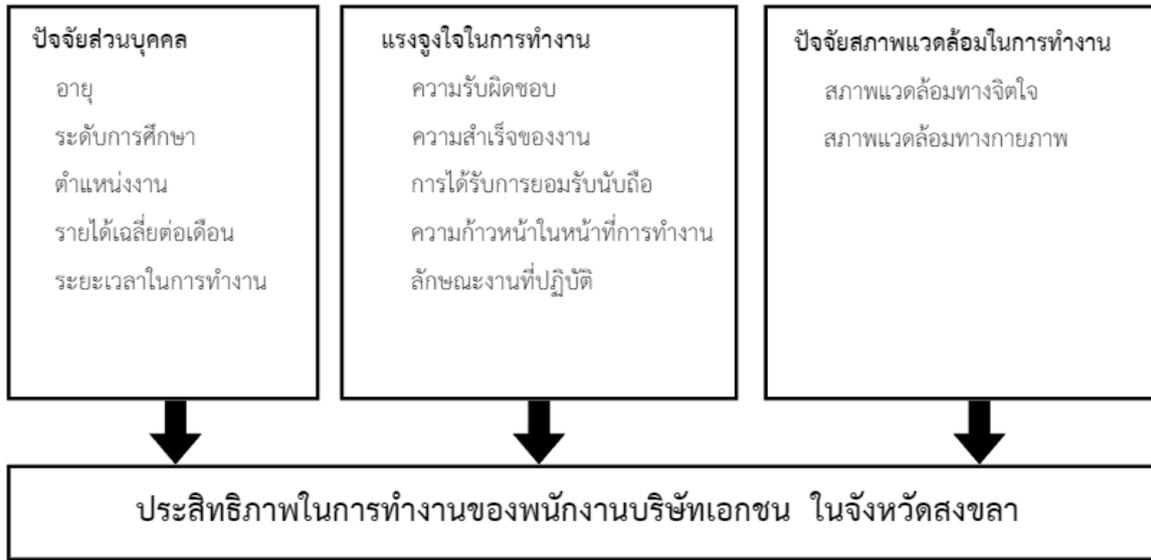
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.213	0.114		10.621	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X ₁)	0.137	0.040	0.159	3.389	0.001*
ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา (X ₂)	0.029	0.038	0.037	0.756	0.450
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (X ₃)	0.629	0.045	0.672	13.951	0.000*

$R = 0.828, R^2 = 0.685, R^2_{adj} = 0.683, F = 287.392, S.E_{est} = .351, Sig = 0.000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 68.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.351 โดยตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (X₃) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา มากที่สุด (Beta= 0.672) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X₁) (Beta= 0.159) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ คือ $Z = 0.672X_3 + 0.159X_1$

ผลจากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา สามารถแสดงภาพความสัมพันธ์ได้ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านเพศ และ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และ สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงระยะเวลาของการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาเป็นปัจจัยที่บ่งบอกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าย่อมแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัย จูงใจและปัจจัยอำนวยการรักษา ของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจด้วยค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน หรือการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำตาม เป้าหมายของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้ส่งผลต่อทุกสิ่ง ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลาได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ และการ

มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถให้ตรงกับทักษะความชำนาญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมาย ในลักษณะงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานได้เรียนรู้และเป็นการเพิ่มประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและอยากที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนให้กับพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน และการให้พนักงานได้มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกับการมีนโยบายส่งให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสงขลา ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน หรืออาจใช้กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เนื่องจากบริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความเป็นไปได้ที่จะแตกต่างกัน ผู้บริหารควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*. 3 (2), 29-43.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 14 (1), 251-265.
- ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1 (1), 64-78.
- นิตยา ชันสันเทียะ. (2561). การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566. แหล่งที่มา:<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=7>
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 18 (1), 172-183.
- โสธยา สุภาพล และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 10 (2), 211-225.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร เทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย เทคโนโลยีของ ธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.) London: Sage
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.