

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร
WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE BANGKOK

อรอิสรีย์ อัครเมธานนท์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Onitsaree Akaramethanon

Email : 6614131115@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration, Management, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานคร โดยบุคลากรในที่นี้หมายถึงพนักงานของบริษัทที่ทำงานในด้านการกำจัดกากอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมดังกล่าว งานวิจัยนี้ประกอบด้วย 4 วัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน ด้วยแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนกลุ่มธุรกิจกำจัดกากอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลการศึกษาดังนี้ เพศแตกต่างกัน มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุแตกต่างกัน มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระยะเวลาทำงานแตกต่างกันทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 รวมทั้งระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยภายในองค์กรนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าอำนาจทำนาย (R^2) 0.475 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งมีค่าอิทธิพลอำนาจทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 47.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสามารถ 4.23 หมายถึงระดับมากที่สุด และ ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ย 4.23 หมายถึงระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าอำนาจทำนาย (R^2) 0.558 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งมีค่าอิทธิพลอำนาจทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 55.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 หมายถึงระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.25 หมายถึงระดับมากที่สุด

Abstract

This study on the work efficiency of personnel in Bangkok aims to investigate the efficiency of employees working in the field of industrial waste disposal within the city. The purpose is to provide an overview of the factors influencing work efficiency in an environment related to this industry. The research consists of four main objectives: 1) To examine the level of work efficiency of personnel in Bangkok, 2) To compare the work efficiency of personnel in Bangkok based on personal factors, 3) To study the internal organizational factors affecting work efficiency, and 4) To investigate the motivational factors influencing the work efficiency of personnel in Bangkok. Data was collected from a sample of 134 individuals using a questionnaire, and the data was analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and multiple regression analysis.

From the study of factors affecting the work efficiency of personnel in a private business organization, an industrial waste disposal business group in Bangkok, it was found that in terms of personal

factors, the results of the study are as follows: Different genders have different prioritization of work volume with statistical significance at the 0.05 level; different ages have different prioritization of work volume with statistical significance at the 0.05 level; different education levels have different knowledge and understanding of work with statistical significance at the 0.01 level; different education levels have different prioritization of work volume with statistical significance at the 0.05 level; and different working periods have different knowledge and understanding of work with statistical significance at the 0.001 level. Different working periods result in different work quality with statistical significance at the 0.01 level; and different working periods result in different work volumes with statistical significance at the 0.05 level.

The results of the hypothesis testing on internal organizational factors affect work performance with a predictive power (R^2) of 0.475, statistically significant at the 0.001 level, which has a predictive power of 47.5 percent with statistically significant at the 0.001 level, with the highest average value for ability of 4.23, meaning the highest level, and the average value for personnel of 4.23, meaning the highest level.

The results of the hypothesis testing on motivation factors in work performance affect work performance with a predictive power (R^2) of 0.558, statistically significant at the 0.001 level, which has a predictive power of 55.8 percent, statistically significant at the 0.001 level. The factor of work responsibility has the highest mean of 4.29, meaning the highest level, followed by work success with an average of 4.25, meaning the highest level.

Keywords: Performance, Performance Motivation

บทนำ

ปัจจุบัน การแข่งขันในโลกธุรกิจมีความรุนแรงและทวีความเข้มข้นมากขึ้น โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและธุรกิจของประเทศไทย องค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินการในกรุงเทพฯ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน รวมถึงความต้องการของผู้บริโภคที่มีความคาดหวังในระดับที่สูงขึ้น การดำเนินการภายในองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรคือ "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร" ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักของการทำงานที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ การ

พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในประเทศไทย และยังเป็นศูนย์กลางของการประกอบธุรกิจหลากหลายประเภท โดยเฉพาะในด้านการจัดกาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการดูแลสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในด้านนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะไม่เพียงแต่จะช่วยให้กระบวนการจัดกาอุตสาหกรรมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย แต่ยังช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดการขยะและของเสียต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร แต่ยังคงพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาจากการขาดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะของบุคลากร ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
 - 1.1 ประชากรได้แก่ บุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดกากอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1976) เป็นจำนวน 134 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดกากอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้อต่อเดือน

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านระบบงาน ด้านความสามารถ ด้านบุคลากร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดกากอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรจะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมกำจัดกากอุตสาหกรรม ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ ผลการวิจัยจะช่วยให้องค์กรทราบถึงความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น

4. การปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กร การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบงาน การแก้ไขและปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับที่ต่ำกว่าและปานกลางขององค์กร ในงานวิจัยนี้ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ

2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษานี้ยังได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน, โครงสร้างองค์กร, สภาพแวดล้อมภายในงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการศึกษาในงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ที่พบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรหนึ่งนั้นสามารถนำไปเชื่อมโยงกับการศึกษาผลกระทบจากปัจจัยบุคคล ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยในงานวิจัยนี้พบว่าเพศของบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากอิทธิพลทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกันในแต่ละเพศ นอกจากนี้ยังพบว่าอายุหรือระดับการศึกษาของบุคลากรไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

จิราพร ชุมบางหมิง (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สมารธุรกิจ จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในบริษัทดังกล่าว โดยใช้การเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับต่าง ๆ ภายในบริษัท เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การฝึกอบรม, และความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาของงานวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ปัจจัยภายในองค์กร เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี, การฝึกอบรมที่ต่อเนื่อง และการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ การวิเคราะห์ผลการศึกษาของจิราพร ชุมบางหม้ง จากผลการศึกษาของ จิราพร ชุมบางหม้ง (2556) ซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เนื่องจากการจูงใจทางการเงินและการมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาในงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหม้ง (2556) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร เช่น ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ราตรี สุภาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างๆ โดยเฉพาะในส่วนของบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยการศึกษาเน้นไปที่ปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม, ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การศึกษาของ ราตรี สุภาพันธ์ (2558) พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีผลสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการให้โอกาสพนักงานได้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะการมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่เหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความมั่นใจในการทำงาน ค่าตอบแทน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมตามการทำงานที่ทุ่มเท มักจะมีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างเต็มที่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน แต่ยังสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นอีกด้วย การศึกษาของ ราตรี สุภาพันธ์ (2558) แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรม และ การพัฒนา ทักษะของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาทักษะของตนได้อย่างเหมาะสม มักจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิญญู กิตติพิงศ์วรการ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี

สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงานและสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคมการยอมรับนับถือ ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ามีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนี้ โดยนนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน มีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ในเชิงบวก นอกจากนี้ นกัศรณ ควงชิน (2558) ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) พบว่า การยอมรับนับถือ ซึ่ง ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เน รา จำกัด ในเชิงบวก ยังมีงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ในด้านสังคม ในส่วนการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อด้านจิตใจก็มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวกเช่นเดียวกัน และยังมีการศึกษาในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสิ่งแวดลอมในการ ทำงาน ซึ่งเหล่านี้นล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายการผลิต ในเชิงบวก ทั้งคู่ (อุคม สุภิชะ, 2563)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำจัดกากอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในลักษณะของแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire : Google form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางและการบรรยาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำจัดกากอุตสาหกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำจัดกากอุตสาหกรรม จำนวน 200 คน
 สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200(0.05)^2}$$

$$n = 133.33$$

$$n = 134$$

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำจัดกากอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งแบบสอบถามทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของการวิจัย มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า คำนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการทดสอบครั้งนี้ ได้ค่าครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .970 หรือคิดเป็นความเชื่อมั่นของแบบสอบถามร้อยละ 97.0 จากแบบสอบถาม 33 ชุด และนำไปเก็บข้อมูลจริงแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลอีกครั้ง ได้ค่าเท่ากับ .910 หรือคิดเป็นร้อยละ 91.0

ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่กลุ่มผู้วิจัยได้จากการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยต้องรวบรวมแบบสอบถามที่ได้และตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ประมวลผลทางสถิติ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่กลุ่มผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) นั้น ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลผ่านทางออนไลน์ โดยจัดทำแบบสอบถามผ่าน Google Form โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน Line Group บริษัท

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สำหรับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ใช้ สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยใช้เครื่องมือ ทางสถิติ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ด้านที่ 1 บุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ ส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการ ทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิเคราะห์ตามหลักการความแปรปรวน แบบ One-way ANOVA โดยใช้ในการทดสอบค่า ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ด้านที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ด้านที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (64.90%) อายุไม่เกิน 30 ปี (60.45%) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (85.07%) และอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (84.33%) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-4 ปี (38.81%) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท (38.80%)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ "มากที่สุด" ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยเฉพาะประเด็น "มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน" ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ: พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน "การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน" ที่เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.034) หรือที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

อายุ: กลุ่มอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน "การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน" (Sig. = 0.034) หรือที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ระดับการศึกษา: ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน "ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน" (Sig. = 0.009) หรือที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 “ด้านการจัดลำดับงานเพื่อความสำเร็จ” (Sig.= .017) หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้าน "การแบ่งเวลาอย่างชัดเจน" (Sig. = 0.025) หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาการทำงาน: พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้าน "ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน" (Sig. = 0.005) หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 “ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน” (Sig.=0.01) หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้าน "ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย" (Sig. = 0.045) หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

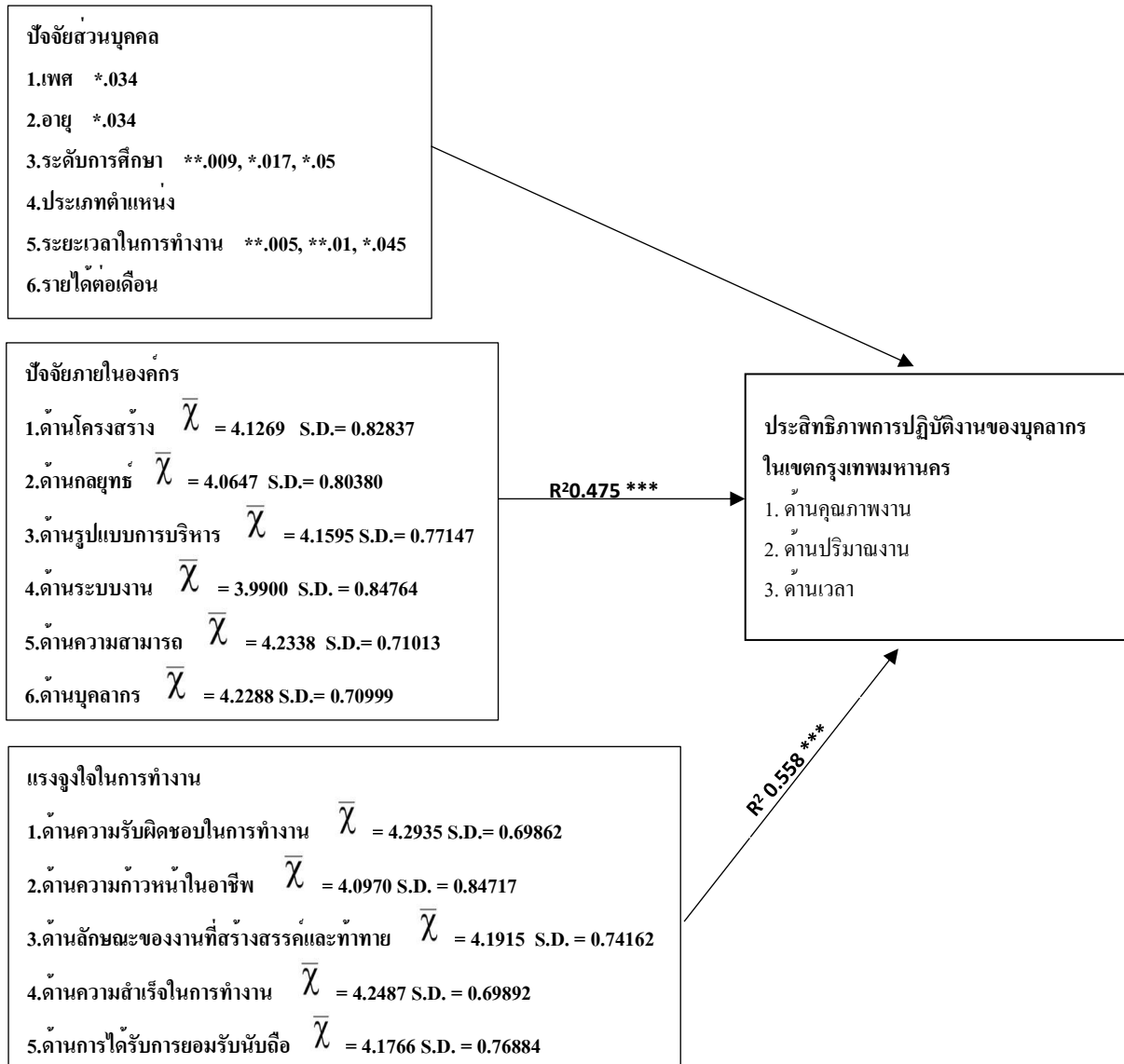
ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. < 0.001) โดยเฉพาะด้าน "ความสามารถ" (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้าน "บุคลากร" (ค่าเฉลี่ย 4.23) ซึ่งมีอิทธิพลอำนาจทำนายต่อประสิทธิภาพการทำงาน 0.475 ($R^2=0.475$) หรือคิดเป็นร้อยละ 47.5

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. < 0.001) โดยเฉพาะ ด้าน "ความรับผิดชอบในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้าน "ความสำเร็จในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย 4.25) ซึ่งมีอิทธิพลอำนาจทำนายต่อประสิทธิภาพการทำงาน 0.558 ($R^2=0.558$) หรือคิดเป็นร้อยละ 55.8

สรุปผลการศึกษา และ การทดสอบสมมติฐานในโมเดลการวิจัย



อธิบายภาพ : สรุปผลจากกรอบแนวคิดวิจัย ปัจจัยด้านบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน แตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 47.5 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสามารถ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 55.8 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .001

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน แตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนนธิรัฐ โฉมวัฒนา

(2563) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเช่น ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานหรือประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นกัน และในขณะที่ผลการศึกษาด้านรายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกัน

การศึกษาพบว่าด้าน "ความสามารถ" มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bloom (1971) ที่ว่าบุคคลจะเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถจะปฏิบัติงานสิ่งต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้าน "บุคลากร" มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สุภิชะ (2563) ซึ่งพบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสามารถ และปัจจัยการทำงานในด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยการทำงานด้านขวัญและกำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียม ไฟฟ์ จำกัด เช่นเดียวกับผลการศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 0.475 หรือ คิดเป็นร้อยละ 47.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ลำดับที่สามคือลักษณะงานที่มีความสร้างสรรค์และท้าทายในงาน ซึ่ง การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1968) ที่เน้นบทบาทของปัจจัยจูงใจ (Motivators) ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ซึ่งศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยพบคือปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 0.558 หรือ คิดเป็นร้อยละ 55.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 การพัฒนาบุคลากร

จัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรกลุ่มอายุอ่อนและเพศหญิง ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีความแตกต่างในด้านการจัดการปริมาณงาน

ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดโครงการอบรมหรือสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระบวนการทำงาน

วางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) กำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปรับระบบการประเมินผลงาน ออกแบบระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเชื่อมโยงกับผลงานจริง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการทำงาน

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือเสนอแนวทางปรับปรุงงานโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับและให้กำลังใจ : ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้การยอมรับ ชื่นชม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1.3 การออกแบบงานและระบบการทำงาน

มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน

ลดความซ้ำซ้อนของงาน ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีขั้นตอนที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเครียด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษา

ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัย เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ผลวิจัยมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดีขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม

ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (แสงสว่าง, อากาศ), ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance), หรือวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ อย่างลึกซึ้ง เช่น การศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรอย่างไร

3. ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods)

นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาใช้ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงสถิติและเชิงบริบท

ข้อเสนอแนะข้างต้นสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเน้นการพัฒนาทักษะ การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ

นอกจากนี้งานวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตและวิธีการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สมารุกิจ จำกัด.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภัสภรณ์ ควงจีน (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ
(ไทยแลนด์) จำกัด. (งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท
แพลท เนรา จำกัด. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤทธิชัย บุญธรรม และ วิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). รูปแบบการบริหารงานแบบ 7S Framework กับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาและ
สังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
สุนันทา
- วิญญู กิตติพงษ์สุวรรณ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการท างานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง.
(สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- อุดม สุทธิยะ (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัท
ไทยพีรเมี่ยม ไพพ์ จำกัด. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- Aguinis, H. (2013). Performance Management (3rd Edition). Pearson Prentice Hall.
- Becker, B.E., & Huselid, M.A.(1998). High-Efficiency Work Systems and Organizational Performance:
A Synthesis of Research and Recommendations for Executives. Research in Human Resources and
Human Resource Management, 16, 53-101.
- Bloom; et al. (1971). Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York:
McGraw Hill.
- Campbell, J. P. (1990). Manual for the Job Performance Scale. University of Michigan.

- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (2001). *Cultural Impact: International Comparisons of Values, Behaviors, Institutions and Organizations* (2nd Edition). Sage Publications.
- Kotter, J. P. (1990). *Power for Change: The Difference Between Leading and Managing*. Free Press.
- Mintzberg, H. (1979). *Organizational Structure: A Research Synthesis*. Prentice-Hall.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw – Hill.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. Retrieved on 20 January 2025 from <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Saul McLeod, 2013. Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle. [Online Article]. Retrieved on 17 January 2025 from: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html> [7 December 2022]
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. Retrieved on 18 January 2025 from [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Sonnentag, S. (2003). Job performance and individual factors. In W. J. Zerbe & C. E. Organ (Eds.), *Handbook of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Good Soldier Activity in Organizations* (pp. 72-85). Blackwell Publishing.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.