

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES OF
PRIVATE SECTOR'S WORK EFFICIENCY IN BANGKOK

วิลาสินี ใจฟองใส

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wilasinee Jaiphongsai

E-mail : 6314155075@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน โดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้รวมต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

Research subject Factors Affecting employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok. The objective of this study was (1) To study the employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok. (2) To study the employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok classification with personal factors. (3) To study motivation factors and maintenance factors affecting employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok. The sample group used in this research was 410 personnel from employees of private companies in the Bangkok Area. Based on Taro Yamane calculation method, using a convenience sampling method.

The study indicated that Personal factors, such as gross monthly income and work experience different, and there were statistically significant variations in the employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok at 0.05., and the result of motivation factors and maintenance factors affecting employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok shows that there are three aspects of maintenance factors such as Working Environment, Interpersonal Relation, and Peers, Salary and Remuneration that can affect employees of Private Sector's Work Efficiency in Bangkok, which are statistically significant.

Keyword: Work efficiency, Motivation Factors, Maintenance Factors, Private Employees

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิถีชีวิตของบุคคลากรในที่ทำงาน ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนล้วนจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถเติบโตต่อไปได้ วิธีหนึ่ง ที่องค์กรสามารถทำได้คือการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่มีความหลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนา และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น สิ่งนี้จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competency Advantage) ในภาคธุรกิจขององค์กรได้ (สุคาร์ตัน สะโคอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรสู่การประสบความสำเร็จ และไปสู่เป้าหมาย เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ไปปรับวิธีการในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,923,300 คน (ที่มา : รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้รับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้รับรู้ถึงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เป็นแนวทางให้องค์กรบริษัทเอกชนกำหนดนโยบายให้ตรงกับความต้องการ และวางแผนในการปรับปรุงและฝึกอบรมให้ทุกคน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยนี้ รวมถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหากปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลากรภายในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจ ที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน โดยปัจจัยแรงจูงใจ มีดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

Agustin, Pitriyani, and Prayoga (2022) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะดำเนินการบางอย่างบางกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงาน และส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นความปรารถนาและให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือรสนิยมในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจและสนใจที่จะทำการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามทิศทางที่องค์กรต้องการให้เป็น

ณัฐนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเกิดเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่สามารถสร้างขวัญกำลังใจ ให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และช่วยให้การปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปฏิบัติโดยตรง แต่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคคลากร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถช่วยลดความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงาน และช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังคงมีอยู่ แต่ปัจจัยค้ำจุนก็สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน (Herzberg, 1959) โดยปัจจัยค้ำจุน มีดังต่อไปนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านสถานะของอาชีพ (Status)

รุจิรา ตันตพงษ์ (2563) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจต่องาน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน องค์กรนั้นควรมี ไม่สามารถที่จะมีแค่ปัจจัยแรงจูงใจอย่างเดียว แต่จะต้องมีปัจจัยค้ำจุนเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยนี้ต้องมีความสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร หากขาดปัจจัยค้ำจุนไป อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Ryan and Smith (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในตัวบุคคล คือความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่ติดกับสิ่งที่ได้ลงทุน และทุ่มเทปฏิบัติใส่ไปในงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบและวัดจากการกระทำที่ได้ปฏิบัติกับงานนั้นๆ เช่น การใช้ความพยายาม กำลังการทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้กลับมาจากงานที่ทุ่มเท

Peterson and Plowman (1989) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานที่ได้ต้องมีคุณภาพที่สูง มีความรวดเร็ว ไม่มีความผิดพลาด และมาตรฐานเป็นตามที่ต้องการ งานต้องมีคุณภาพและ เป็นประโยชน์กับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานนั้นจะต้องได้ตามที่หน่วยงานคาดหวัง องค์กรต้องจัดการเวลา ให้เหมาะสมกับจำนวนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วและทันเวลา

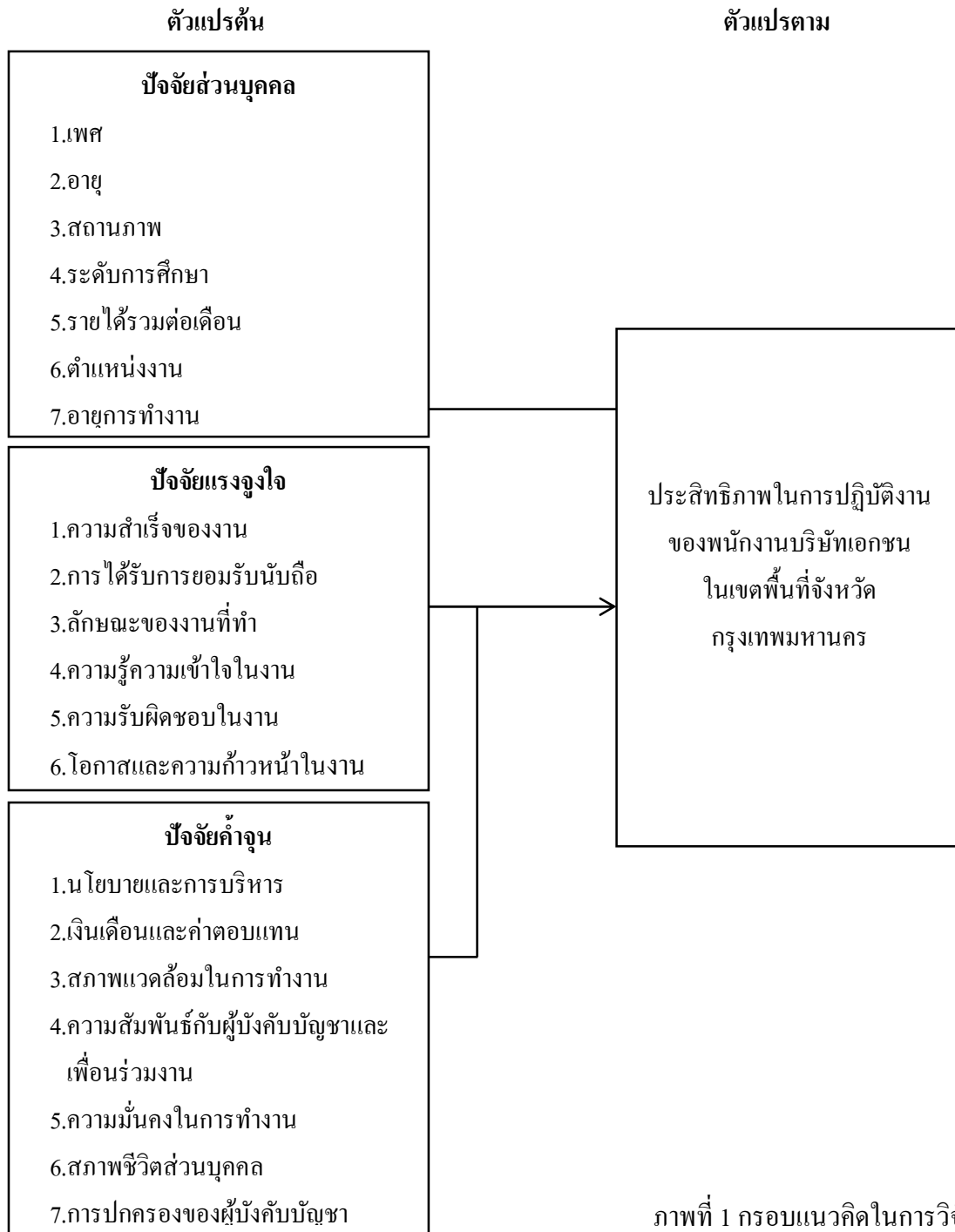
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินงานจะต้องอยู่ในความเหมาะสม และองค์กรต้องมีวิธีการที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้มีความสะดวก และงานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับผลที่จะได้รับ และการจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและทำเงินได้มากที่สุด ซึ่งต้นทุนการผลิต หรือค่าใช้จ่าย ได้แก่ ทรัพยากร เงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และสูญเสียน้อยที่สุด

อัครเดช ไม้งจันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมใดๆ ที่ใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กร เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ อย่างคุ้มค่า และดำเนินการโดยสามารถบริหารจัดการและควบคุมการใช้สัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการ และด้านอื่นๆ จนได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากการที่บุคคลกระทำการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตนเอง จนสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณเป้าหมายที่กำหนด และมีคุณภาพ มีความรวดเร็ว เป็นไปตามมาตรฐาน และยังสามารถดำเนินการอย่างประหยัด และคุ้มค่า โดยเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และยังได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับการลงทุน โดยที่ผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และรวมไปถึงการอาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร จนสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,923,300 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ระดับความ

เชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมดที่เก็บได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 410 คน และทำการเลือกสุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ค่า IOC ของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าเท่ากับ 0.952 และค่าหาสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ซึ่งหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยค้ำจุน จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จัดโครงสร้างกลุ่มตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่คือเพศหญิง มี 246 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีช่วงอายุ 25 – 40 ปี (Gen Y) จำนวน 262 คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ระดับ

การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 มีรายได้รวมต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 ระดับตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

2. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

3. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ

4. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ข้อที่อยู่ระดับมากที่สุดคือ (1) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกกำหนดไว้ และ (2) ท่านสามารถวางแผนบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

5. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.4 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่า มีจำนวน 4 กลุ่ม ที่แตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท กับ 20,000 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน กลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท กับ 40,000 – 60,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน กลุ่มที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท กับ 80,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และ

กลุ่มที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท กับ 80,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.6 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.7 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่า มีจำนวน 1 กลุ่มที่แตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	1.227	0.246		4.986	0.000*	15.267	0.000*
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.076	0.070	0.084	1.084	0.279		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.021	0.072	-0.021	-0.298	0.766		
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.004	0.070	0.003	0.052	0.959		
4. ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.138	0.076	0.116	1.813	0.071		
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.035	0.073	0.031	0.483	0.629		
6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	0.073	0.068	0.079	1.070	0.285		
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.076	0.076	0.070	1.003	0.316		
8. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.204	0.057	-0.227	-3.595	0.000*		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.271	0.067	0.268	4.074	0.000*		
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.263	0.074	0.222	3.554	0.000*		
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.082	0.074	0.084	1.106	0.270		
12. ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล	-0.023	0.070	-0.022	-0.323	0.747		
13. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	-0.060	0.073	-0.054	-0.811	0.418		

$R = 0.578$, $R^2 = 0.334$, Adjust R Square = 0.312, SEE = 0.604

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Sig = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.000) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.000) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ตัวแปรอิสระในปัจจุบันแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง อีก 10 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Sig = 0.279) การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig = 0.776) ลักษณะของงานที่ทำ (Sig = 0.959) ความรู้ความเข้าใจในงาน (Sig = 0.071) ความรับผิดชอบในงาน (Sig = 0.629) และโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (Sig = 0.285) นโยบายและการบริหาร (Sig = 0.316) ความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.270) สภาพชีวิตส่วนบุคคล (Sig = 0.747) และการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Sig = 0.418) นั้น ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระด้านที่มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.271 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.263 และรองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.204 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนได้ร้อยละ 33.4 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.246 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 1.227 + 0.271 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.263 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน}) + (-0.204) (\text{ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจุบันแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พนักงานบริษัทเอกชนมีระดับความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชน มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยมีความสามารถที่จะคิดและวางแผนในการจัดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดี รวมถึงมีการคำนึงถึงต้นทุนในการปฏิบัติงาน และจัดการการใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกติตา จัน

ทวงศ์ (2559) พบว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้รวมต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า รายได้เป็นปัจจัยเงินเดือนกับค่าตอบแทนที่พนักงานทุกคนต้องการ และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาธัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโย และตระกูล จิตวัฒนากร (2565) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน ในส่วนอายุการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานบริษัทเอกชนมีอายุการทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันนั้น อาจเนื่องจากเรื่องของมุมมองความคิด แนวทาง ความรู้ ที่ใช้ในประสบการณ์การทำงานที่สามารถใช้ เพื่อตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ratnawati, Sukidjo, and Efendi (2020) ที่พบว่า แรงจูงใจและประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการทำงานของพนักงานในทิศทางเชิงบวก

3.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนได้ทำงานในองค์กรที่มีการจัดพื้นที่ในการทำงานที่ดี ที่เพียงพอ และเหมาะสมให้กับพนักงาน มีจัดการพื้นที่ส่วนตัวในสำหรับให้พนักงานอย่างเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาดและมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆที่เพียงพอและครบถ้วน พนักงานบริษัทเอกชนจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่า บุคคลากรมีการให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพนักงานบริษัทเอกชน ให้ความสำคัญกับด้านนี้ระดับมากที่สุด พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในบริษัทที่มีผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ให้การสนับสนุนพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และยังมีเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกและต่างแผนกที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือด้านอื่น จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Abe and Mason (2016) ที่พบว่า พนักงานที่

มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ไม่ดี และความสัมพันธ์เชิงลบที่พนักงานมีต่อเพื่อนร่วมงานของพวกเขาจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ (3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางลบ ผู้วิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนนั้นยังให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และให้ความสำคัญอยู่ในระดับที่มาก แต่เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีรายได้ที่ค่อนข้างสูง และมีความรู้สึกพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนแล้ว จึงมองเห็นถึงความสำคัญในด้านอื่นมากกว่า ซึ่งจะเห็นว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กลมกล่อม และลัดดาวัลย์ สำราญ (2565) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านผลตอบแทนนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลในทิศทางลบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับบริษัทเอกชนที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้พนักงานของตนเองนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้รวมต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้พนักงาน โดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณภาพ ด้วยความยุติธรรม และมีความเหมาะสม นอกจากนี้ควรจัดให้มีการจัดอบรม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงปฏิบัติการตามลักษณะงาน เพื่อเป็นการปรับความรู้ความเข้าใจพื้นฐานให้แก่พนักงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาสังกัดหน่วยงานนั้นๆ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงศักยภาพ และร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งหมดนี้ก็เพื่อเป็นการรักษาให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไปในระยะยาว

2. ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

จากผลงานวิจัยนี้ จะเห็นว่า ค่าความสามารถในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามมีค่าเพียงร้อยละ 33.4 นั่นหมายความว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามนี้อีกร้อยละ 66.6 และปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งหมดนั้นไม่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้เลย อาจด้วยกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครนั้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่คืออยู่แล้ว และตัวแปรด้านแรงจูงใจ องค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร อาจจะมีวิธีการทำให้ประสบผลสำเร็จไปแล้ว นอกจากนี้ค่าคงที่ ยังมีค่ามากกว่า 1 ซึ่งหมายความว่า แม้จะไม่ได้ปรับปรุงตาม

ปัจจัยคำจูงทั้ง 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่พนักงานก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อยู่ดี ดังนั้นในเมื่อพนักงานมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว บริษัทก็ควรจะมองหาวิธีการที่จะรักษานักงานคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่ไว้กับองค์กร และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยประสิทธิผลต่อไปในระยะยาว ซึ่งองค์กรอาจจะต้องทำการศึกษาในเรื่องปัจจัยทางด้าน Employee engagement หรือการสร้างความผูกพันของพนักงานต่องานและองค์กร โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การที่หัวหน้าจะชื่นชมพนักงาน พนักงานชื่นชมกัน หรือการทำให้พนักงานรู้สึกสำคัญกับทีมและองค์กร (Employee Recognition) การจัดกิจกรรมในการสร้างความเป็นทีม (Team Building) และ การรับฟังความคิดเห็นพนักงาน สร้างวัฒนธรรมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Feedback) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำมาสู่ความจงรักภักดีได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละเขตพื้นที่

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านอื่นๆเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เช่น ปัจจัยทางด้าน Employee engagement เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. การนำกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์หรือปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มตัวแปรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้ และให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ปทุมธานี.
- ชนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- ชนาภร กลมกล่อม และลัดดาวัลย์ ส้าราญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 9(2) : 274 – 289.

- นาซัส จินเซ่อ, เกียรติ บุญยโพ และตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์จีนส่วนยานยนต์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ.5(2) : 107 – 117.
- ปัทิตดา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์.
- รุจิรา ตันตพวงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- สุภารัตน์ สะโคอยู่ และแสงจิตต์ ใต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 24(2) : 1 – 10.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565, ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566. จากเว็บไซต์ <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/e-book/SYB-2022/index.html>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- Abe, I. & Mason, R. (2016). **The role of individual interpersonal relationships on work performance in the South African retail sector.** Problems and Perspectives in Management. 14(2), 192 – 200.
- Agustin, S., Pitriyani, & Prayoga, Y. (2023). **Effect of Employee’s Motivation And Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable On Cooperative Units Village Kampung Rakyat Distric.** International Journal of Science, Technology & Management. 4(2), 547 – 552.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work, by Frederick Herzberg and others.** 1959 New York, Wiley (1959).
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management.** Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.

Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2021). **The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance**. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109 – 116.

Ryan, T.A. & Smith, P.C. (1954). **Principal of Industrial Psychology**. New York : The Mcnanla Press Company.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York : Harper and Row.