

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

**WORKING ENVIRONMENT AFFECTS THE PERFORMANCE OF PRIVATE  
SECTOR'S EMPLOYEES IN BANGKOK**

ศักดิรัญ สังก์ศรี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sakdiran Sangsri

E-mail: 6314155081@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน,ประสิทธิภาพการทำงาน

## Abstract

Subject research Working environment affects the performance of private Sector's Employees In Bangkok The objectives were (1) to study the work efficiency of private Sector's Employees In Bangkok, (2) to study the work efficiency of private Sector's Employees In Bangkok. Classified by individual factors (3) to study the supporting and motivating factors. Affecting the performance of private Sector's Employees In Bangkok The samples used in the research are: 404 private Sector's Employees In Bangkok.

The study found that Employees of private Sector's Employees In Bangkok with education level and different monthly income The difference in work efficiency was statistically significant 0.05, and there were supporting factors and motivating factors affecting the work efficiency of employees. Policy and administration Security and salary or wages influence on performance Sector's Employees In Bangkok with statistical significance 0.05

**Keywords:** work environment, work efficiency

## บทนำ

จากสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น บริษัทเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำธุรกิจ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นย่อมต้องเปลี่ยนแปลงไป ตัวพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามไปด้วย การที่ตัวพนักงานต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของตัวพนักงาน ดังนั้น การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างมากเพราะเมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมแล้ว จะสามารถช่วยทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเองซึ่งก็เป็นพนักงานที่ทำงานใน บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยเช่นกัน จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คิดว่าจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยเช่น เดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเมื่อทราบแล้วก็จะสามารถใช้ผลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้น ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กร สามารถที่จะดำเนินธุรกิจและพัฒนาต่อไปในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 จำนวน 2,923,300 คน (ที่มา : รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ขนาดตัวอย่าง 404 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566 – มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน
2. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้เป็นแนวทางกับผู้ที่ต้องการศึกษาและสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวความคิดและทฤษฎีปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกของของบุคลากรที่มีต่อ งาน ทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ โดยเรียกลักษณะนั้นว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค่าจูง หรือเรียกอีก อย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในเชิงบวก เพราะจะทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับงาน โดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตาม ความคาดหวัง หรือความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ปัจจัยค่าจูงเป็น ปัจจัยที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อม หรือส่วนประกอบ ของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจจากการทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพราะ สภาพแวดล้อมรอบด้าน อัน ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการ ทำงานปัจจัยนี้ จึงมีชื่อเรียกว่า "ปัจจัยสุขภาพอนามัย" (Hygiene Factor) ซึ่งเปรียบได้กับ หลักการทางการแพทย์ที่มีทำ หน้าที่บำรุงสุขภาพให้ความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรค เป็น แต่เพียงการป้องกันและรักษาบรรยาการให้ถูกสุขอนามัย เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การ ควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษา โรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมามากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค่า จูงจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่คอยจูงใจให้คน รักและชื่นชอบในงานที่ทำและยังเป็นตัวการที่ช่วยสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมี ความสุข และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น มีดังต่อไปนี้

1.1 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับโอกาสที่จะได้ฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะ นำมาใช้กับงานที่ทำอยู่ หรือการได้รับการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการ ยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับใน ความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การ ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) คือ การที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการ แก้ปัญหาที่พบระหว่างการทำงาน และยังสามารถที่จะป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ เมื่องานได้ สำเร็จเสร็จสิ้น ตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว จะทำให้บุคคลคนนั้นเกิดความปลื้มใจและพึงพอใจในความสำเร็จต่องานที่ ได้เสร็จสิ้นไปแล้ว

1.4 ลักษณะของงาน (Work It self) คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย มีความเหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ งานที่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร หรือ ไม่มี อาจส่งผลให้บุคคลภายในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมา ปัจจัยค่าจูน มีดังต่อไปนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน คือ นโยบายในการบริหารและการจัดการงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้นๆ

2.2 เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนจากการทำงาน ที่พึงได้จากการทำงานให้บริษัท ซึ่งการที่ได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อบริษัทอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations Supervisor) คือ การแสดงออกถึงสายสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะมาจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จากการทำงานที่ต้องร่วมงานกัน

2.4 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) คือ ลักษณะสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ หรือแม้แต่วะยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน รวมไปถึงส่วนประกอบอื่นๆ อย่างอุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้อีกด้วย

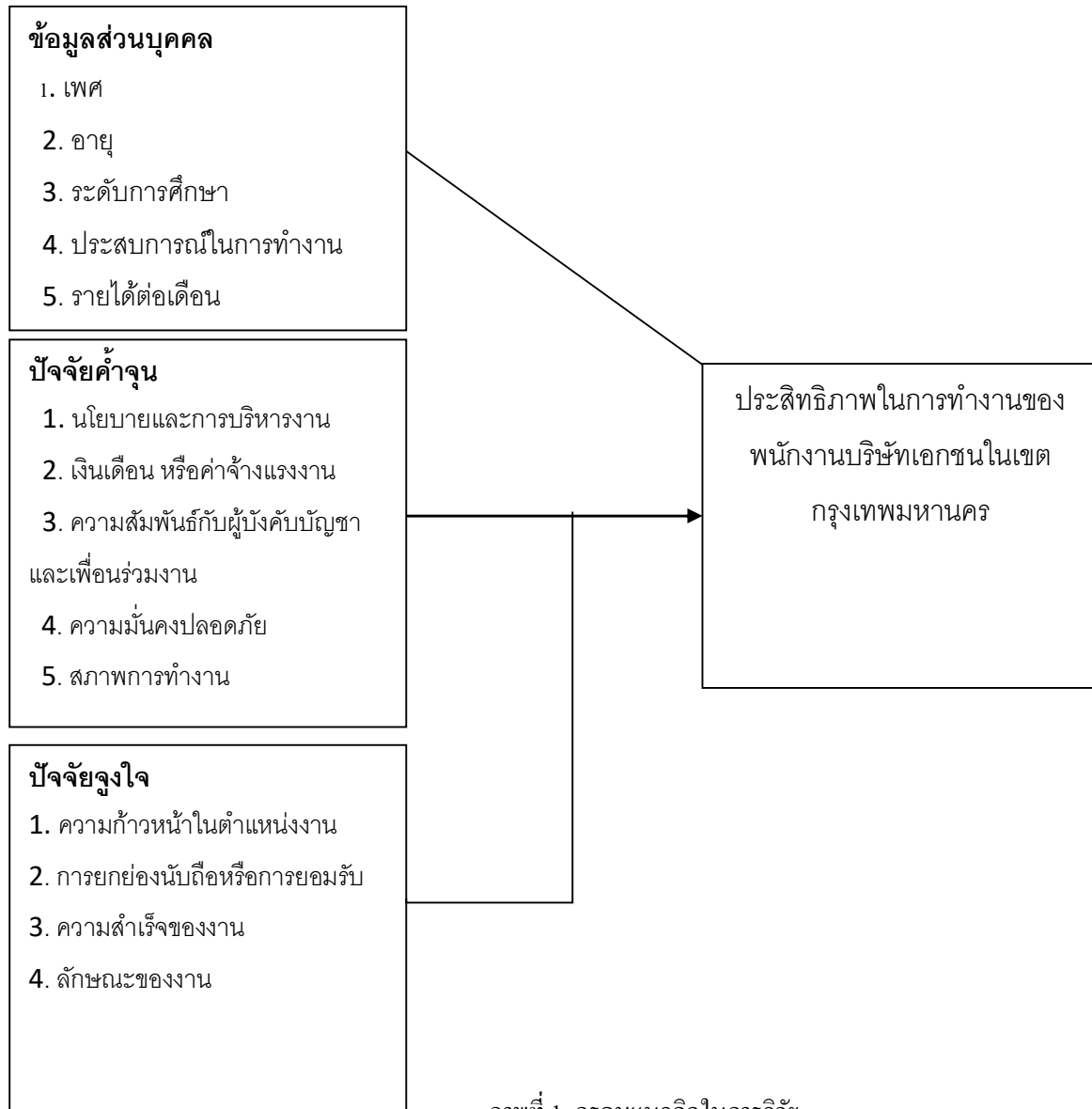
### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1953) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของการบริหารงานในทางธุรกิจ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนการผลิต และ คุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และการที่ความสามารถในการผลิต (competence and capability) โดยในทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็คือ เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในปริมาณที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ค่าใช้จ่าย (cost) คุณภาพ (quality) เวลา (time) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independence Variable)

ตัวแปรตาม (Dependence Variable)



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) เป็นการศึกษาที่มี การศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัด กระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลใน

ช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,923,300 คน โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมดที่เก็บได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 404 และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ใช้สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัย 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าค่า IOC สูงสุดเท่ากับ 1 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้กับประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และค่าหาสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.959 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ 1) ปัจจัยค่าจ้าง จัดโครงสร้างของ

กลุ่มตัวแปรได้ 5 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยจูงใจ จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ 3) ประสิทธิภาพในการทำงาน จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศ ชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

#### 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.601 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านล้วนอยู่ในระดับความสำคัญมากเหมือนกัน ทั้ง 5 ด้าน โดยมีลำดับความสำคัญจากมากสุดไปน้อยสุดดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านล้วนอยู่ในระดับความสำคัญมากเหมือนกัน ทั้ง 5 ด้าน โดยมีลำดับความสำคัญจากมากสุดไปน้อยสุดดังนี้ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองมาคือ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.550 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก โดยมีลำดับความสำคัญจากมากสุดไปน้อยสุดดังนี้ สามารถวางแผนงาน,จัดการระบบงานและ ขั้นตอนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

4. ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ต่างกัน



4.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD พบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. กับ ระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน และกลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี กับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD พบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท กับ 30,001- 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมต่างกัน กลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท กับ 45,001-60,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมต่างกัน กลุ่มที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มี รายได้ต่อเดือน 30,001- 45,000 บาท กับ 60,001-65,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ต่างกัน และกลุ่มที่ 4 พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี รายได้ต่อเดือน 45,001-60,000 บาท กับ 60,001-65,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.342	0.143		9.387	0.000*	44.113	0.000*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.236	0.49	0.281	4.768	0.000*		
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	-0.096	0.38	-0.138	-2.513	0.012*		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.014	0.43	0.180	0.332	0.740		
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	0.149	0.51	0.189	2.933	0.004*		
ด้านสภาพการทำงาน	0.059	0.54	0.074	1.099	0.272		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	-0.18	0.50	-0.023	-0.352	0.725		

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	-0.043	0.55	-0.560	-0.785	0.433		
ด้านความสำเร็จของงาน	0.047	0.60	0.620	0.780	0.436		
ด้านลักษณะของงาน	0.336	0.51	0.389	6.558	0.000*		

R = 0.708, R2 = 0.502, Adjust R Square = 0.491, SEE = 0.392

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการจะมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงตามลำดับตัวแปรที่มีผลสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.336 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.236 ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.149 และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.096 ตามลำดับ แสดงว่าทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 50.2 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.143$  และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.342 + 0.336(\text{ด้านลักษณะของงาน}) + 0.236(\text{ด้านนโยบายและการบริหารงาน}) + 0.149(\text{ด้านความมั่นคงปลอดภัย}) + (-0.096)(\text{ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนด สามารถวางแผนงาน, จัดการระบบงานและ ขั้นตอนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับงานและแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทหรือองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชร พันธ์ชูแดงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จากผล

การศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากร มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้ กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีและรายได้ต่อเดือน 30,000-50,000 บาท จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าพนักงานมีการศึกษาที่สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มากขึ้นจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และในส่วนของรายได้เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากหากพนักงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ และค่าครองชีพ ก็จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศิริวรรณ ศิริเดชา นนท์ (2557) พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความสำเร็จของงาน

3. ผลการศึกษาคำจูนและปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การที่บริษัทมีการกำหนดลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของพนักงานและ มีลักษณะงานที่มีความท้าทายเพื่อช่วยพัฒนาตัวพนักงานย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพราะพนักงานรู้สึกว่าการนั้นเป็นสิ่งที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ตัวเองมีอยู่ แล้วตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็มีความภาคภูมิใจที่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ของตัวเองที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา วิโรจน์รัตนพงศ์ (2563) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานของพนักงานขาย ซึ่งประกอบด้วยความรู้และทักษะการขาย ทั้งสองลักษณะมีความจำเป็นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทำให้ยอดขายสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า หากบริษัท มีนโยบายและการบริหารงานที่ดี มีความเหมาะสม กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและ นโยบายที่กำหนดมานั้นเป็น ไปตามข้อกำหนดของกฎหมายแล้ว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของบริษัทหรือ

องค์กร ซึ่งสอดคล้องของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การทำงานอยู่ในบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน และมีความมั่นคงทางการเงิน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยในอาชีพและอนาคตทางการเงิน เพราะว่าด้วยสถานการณ์ที่ปัจจุบันที่มีโรคระบาด เกิดขึ้นทำให้บริษัทบางแห่งมีความไม่แน่นอนในการดำเนินธุรกิจ ย่อมทำให้ตัวพนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพและอนาคตทางการเงิน และหากบริษัทแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในตำแหน่งงาน และความมั่นคงทางการเงิน ย่อมทำให้ พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิซพงษ์ ศรีมกุฎพันธ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ทำให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรและอยากทำให้งานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้มากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า ด้วยสถานการณ์ที่ปัจจุบันที่มีโรคระบาดทำให้บริษัทบางแห่งมีความไม่แน่นอนในการดำเนินธุรกิจ ย่อมทำให้ตัวพนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพและอนาคตทางการเงิน ทำให้ตัวพนักงานจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่น โดยมองว่าด้วยสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบันขอให้มีความมั่นคงทางตำแหน่งงาน ก็เพียงพอแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า สำหรับแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด เพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนเป็นสำคัญ แต่ให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่หากด้านเงินเดือนได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจ ก็จะช่วยลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติจริง

เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในการใช้ผลการศึกษาวิจัย เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการวางแผนการ ปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอ ดังต่อไปนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน ดังนั้น บริษัทฯควรส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นตัวพนักงานมีความรู้และสามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้นเช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โทและปริญญาเอก หรือการส่งไปฝึกอบรม โดยอาจจะระบุเงื่อนไขในการขอก่อนว่าหลังจากเรียนจบแล้วต้องทำงานอยู่กับบริษัท เท่ากับจำนวนปีที่ได้ทุน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน เพราะ พนักงานบางคน หรือบางระดับ อาจมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว เลยมีความจำเป็นต้องมีการกู้ยืมเงิน ดังนั้น บริษัทฯควรส่งเสริมให้พนักงานมี รายได้เพิ่ม เช่น การจ่ายเงินโบนัส จากเดิมที่จ่ายทุกๆ ปี อาจปรับเป็นจ่ายทุกๆ 6 เดือน หรือมีการจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือ พนักงานภายในบริษัท เมื่อตัวพนักงานมีรายได้ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว และไม่มีหนี้สินแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะ การที่บริษัทมีการสื่อสารนโยบายที่มีความชัดเจน และทั่วถึง ย่อมส่งผลให้ตัวพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บริษัทประกาศนโยบายว่าการส่งมอบห้องชุดให้ลูกค้าทางโครงการจะดำเนินการเก็บงานความเรียบร้อยให้แล้วเสร็จภายใน 24 ชั่วโมง ในส่วนที่เป็นความไม่เรียบร้อยเล็กน้อย ที่ไม่ส่งผลต่อการพักอาศัย จะทำให้ตัวพนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด โดยการไปแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนงานของตนให้ถือเป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะ การที่พนักงานจะทุ่มและตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ด้วยทุกคนล้วนมุ่งหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน ในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ดี ดังนั้นในการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง บริษัทควร มีมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่มีความชัดเจนเพื่อให้พนักงานใช้เป็นเป้าหมายในการทำงานและเมื่อทำได้สำเร็จแล้วตัวพนักงานเองก็จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้างนั้น เช่น การตั้งเป้าให้พนักงานฝ่ายก่อสร้างว่าหากสามารถก่อสร้างได้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลาการโอนกรรมสิทธิ์ของลูกค้าในโครงการนั้น ก็จะพิจารณาจ่ายผลตอบแทนพิเศษให้

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะ ในการรับคนเข้ามาทำงานร่วมกับบริษัททางบริษัทจะต้องมีการคัดเลือกคนให้มีความเหมาะสม กับงานที่จะต้องทำอยู่แล้ว และงานที่ตัวพนักงานจะต้องทำก็จะถูกออกแบบงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควร คัดเลือกคนให้มีความเหมาะสม และเข้าใจต่อลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติเพื่อทำให้ตัวพนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพให้กับบริษัท

**ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษากระบวนการในการทำงานด้านต่างๆของบริษัทที่กำลังจะมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ เป็นต้น
2. เนื่องด้วยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ ในการทำวิจัยครั้งถัดไปควรขยายขอบเขตกลุ่มที่ใช้ศึกษา เช่น กลุ่มข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- นิชพงษ์ ศรีมกุฎพันธ์. (2556). การศึกษาอิทธิพลของกรรับรู้บรรยากาศและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์.
- รัตนา วิโรจน์รัตนพงศ์.(2563) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายที่มีระบบเงินเดือน Fixed Salary Based กรณีศึกษาบริษัท ABC. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565), รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565, ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566. <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/e-book/SYB-2022/index.html>

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.

Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, E & Plowman, E. 1953. **Business Organization and Management**. Richard D. Ewin, Homwood Illinois