ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY AT KANYARAT CORPORATION CO., LTD.

กันยารัตน์ จิตตขจรเกียรติ[*1] **ธนชาติ ประทุมสวัสดิ์**[2]

Gunyarat Jittakajornkiat[*1] **Thanachart Pratumsawat**[2]

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก[*1,2]

Faculty of Liberal Arts, Krirk University[*1,2]

E-mail: gunyaratjitta@gmail.com

Received 02 April 2026

Revised 16 September 2026

Accepted 25 September 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานจำนวน 145 คน จากประชากรทั้งหมด 230 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงาน คุณสมบัติของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ยังมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในบางด้านแตกต่างกันด้วย ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, ปัจจัยองค์กร, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to investigate and compare the factors influencing the work efficiency of employees at Kanyarat Corporation Co., Ltd. The study employed a quantitative methodology with a survey research design. The sample consisted of 145 employees, selected from a total population of 230 personnel, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan formula at a 95 percent confidence level. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, which demonstrated content validity and achieved a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.81. Data analysis was performed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, alongside inferential statistics, specifically the independent samples t-test and One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA). The empirical findings revealed that the overall factors affecting employee work efficiency were perceived at a high level. Among these, remuneration and welfare benefits, together with organizational management practices, were identified as the most critical determinants. These primary factors were followed by job characteristics, personal qualifications, and the physical working environment, respectively. Furthermore, the comparative analysis indicated that employees of different genders exhibited significantly different perceptions regarding remuneration, benefits, and management practices at the .05 level of statistical significance. Additionally, variations in age, educational background, and tenure of work experience significantly contributed to disparate viewpoints regarding specific dimensions of work efficiency. The practical implications of this study serve as strategic guidelines for formulating and optimizing human resource management practices within corporate organizations. These findings can be effectively leveraged to enhance employee morale, unlock workforce potential, and augment overall organizational performance. Ultimately, implementing these empirical insights will foster sustainable institutional growth, maximize operational productivity, and secure a long-term competitive advantage in the contemporary business landscape.

Keywords: Work Performance, Organizational Factors, Human Resources

1. บทนำ

ในยุคของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความเข้มข้น องค์กรต่าง ๆ ต่างตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(Armstrong, 2014) การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (Deci & Ryan, 1985) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร (Bass & Avolio, 1994) ความพึงพอใจในการทำงาน (Locke, 1976) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Dul & Ceylan, 2011) การพัฒนาและฝึกอบรม (Noe, 2017) ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Greenhaus & Allen, 2011) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งเสริมหรือยับยั้งประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดที่กล่าวถึงความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับประสิทธิภาพการทำงาน โดย Kahn (1990) อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับงานในระดับสูงจะมีแนวโน้มทุ่มเทเวลา แรงกาย และความคิดสร้างสรรค์ลงไปในงานมากกว่า ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่เพียงแต่มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบนโยบาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม องค์กรที่สามารถวิเคราะห์และส่งเสริมปัจจัยที่เหมาะสมได้ย่อมมีแนวโน้มที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวอย่างยั่งยืน ดังนั้นพนักงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

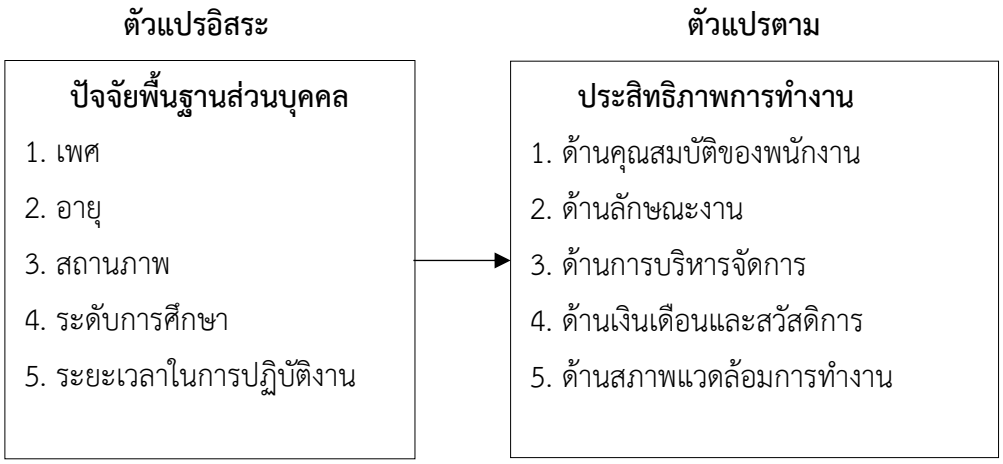
บริษัทจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนลง เนื่องจากพนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาองค์การให้ทันกับความเจริญสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องก็จะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จขององค์การและจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด ปัจจุบันบริษัทประสบกับปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการลูกค้าที่มาใช้บริการ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของ บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด ซึ่งถือเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยมาเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการของบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด ในด้านของคุณสมบัติของพนักงาน ในด้านของลักษณะงาน ในด้านของการบริหารจัดการ ในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ และในด้านของสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

กิบสันและคณะให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Outputs to Inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น 1) อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost) 3) อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน (สมใจ ลักษณะ, 2552)

ประสิทธิภาพ คือ การใช้ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากความคุ้มค่าของต้นทุน เวลา วัสดุ และบุคลากร รวมถึงการใช้วิธีการที่เหมาะสม รวดเร็ว และลดความสูญเปล่า ทั้งนี้ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพของบุคคล 2) ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้เวลา พลังงาน และค่าใช้จ่ายน้อย แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณดี พร้อมพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความสุขในการทำงาน

ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากร เวลา และกำลังคนอย่างคุ้มค่า ลดความสูญเปล่าและปัญหาอุปสรรค พร้อมใช้การบริหาร กลยุทธ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานราบรื่นและบุคลากรมีความพึงพอใจ

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ คือ การจูงใจเป็นสิ่งที่เร้า และความพยายามที่ตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น การจูงใจเป็นสิ่งเร้า เพื่อให้ได้ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ นั่นคือ เมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้วสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้นจะได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แสวง จันทร์ถนอม (2538) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานกับทัศนคติในการทำงานนั้นสามารถทดแทนกันได้ เพราะสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพอใจในการทำงาน ทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พอใจในงานนั่นเอง ผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัย เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรมความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ การได้รับความยุติธรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน และประสิทธิภาพการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล การประเมินค่างานกำหนดค่างาน ค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกันได้สภาพแวดล้อมการทำงาน แสงสว่างอุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่ สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การประกันสุขภาพ และอุปกรณ์การพักผ่อนต่าง ๆ ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนชั้นโยกย้ายและการพัฒนา ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหา และข้อร้องเรียนการให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานที่ บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำนวน 230 ราย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำนวน 145 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่า ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงระดับความสำคัญ มาก

คะแนน 3 หมายถึงระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงระดับความสำคัญ น้อย

คะแนน 1 หมายถึงระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

5.2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง ถ้ามี ข้อแก้ไข ดำเนินตามคำแนะนำ หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม

5.2.5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (TRY OUT) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach, 1951) ได้ค่าเท่ากับ 0.81

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากพนักงาน บริษัท กันยารัตน์ คอปอเรชั่น จำกัด

5.3.2 นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.4.2 นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์ คอปอเรชั่น จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความสำคัญ น้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความสำคัญ ปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความสำคัญ มาก

4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญ มากที่สุด

3) เปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทกันยารัตน์ คอปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (T-test Independent)

4) เปรียบเทียบระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	103	71.03
หญิง	42	28.97
2. อายุ		
20 - 30 ปี	25	17.24
31 - 40 ปี	28	19.31
41 - 50 ปี	88	60.69
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	2.76
3. สถานภาพ		
โสด	41	28.28
สมรส	98	67.58
หม้าย / หย่าร้าง	6	4.14
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	32.41
ปริญญาตรี	48	33.11

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	50	34.48
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	19	13.10
3 – 5 ปี	36	24.83
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	90	62.07
รวม	**145**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	M	*SD*	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	3.91	0.314	มาก	3
ด้านลักษณะงาน	3.92	0.267	มาก	2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.07	0.303	มาก	1
ด้านการบริหารจัดการ	4.07	0.449	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.62	0.286	มาก	4
ภาพรวม	**3.92**	**0.156**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการบริหารจัดการ (M = 4.07, SD = 0.303 และ SD = 0.449) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (M = 3.92, SD = 0.267) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (M = 3.62, SD = 0.286)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงานด้านการบริหารจัดการด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	*SD*	M	*SD*		
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	3.91	0.296	3.893	0.358	0.316	0.753
ด้านลักษณะงาน	3.94	0.264	3.862	0.271	1.640	0.103
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.03	0.294	4.167	0.306	-2.585	0.011*
ด้านการบริหารจัดการ	4.09	0.455	4.024	0.438	-7.113	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.54	0.284	3.816	0.175	0.772	0.441
ภาพรวม	**3.90**	**0.152**	**3.952**	**0.162**	**-1.796**	**0.075**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างต่างเพศมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติพนักงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.372	3	0.124	1.26	0.290
	ภายในกลุ่ม	13.861	141	0.098		
	รวม	14.233	144			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.139	3	0.046	0.643	0.589
	ภายในกลุ่ม	10.161	141	0.072		

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
	รวม	10.3	144			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.204	3	0.068	0.736	0.532
	ภายในกลุ่ม	13.04	141	0.092		
	รวม	13.244	144			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.148	3	0.383	5.086	0.002*
	ภายในกลุ่ม	10.612	141	0.075		
	รวม	11.76	144			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.485	3	0.162	0.797	0.498
	ภายในกลุ่ม	28.576	141	0.203		
	รวม	29.06	144			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.057**	**3**	**0.019**	**0.778**	**0.508**
	ภายในกลุ่ม	**3.439**	**141**	**0.024**		
	รวม	**3.496**	**144**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติพนักงาน ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.227	2	0.114	1.152	0.319
	ภายในกลุ่ม	14.006	142	0.099		
	รวม	14.233	144			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.161	2	0.081	1.13	0.326

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
	ภายในกลุ่ม	10.138	142	0.071		
	รวม	10.3	144			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.161	1.765	0.175
	ภายในกลุ่ม	12.923	142	0.091		
	รวม	13.244	144			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.711	2	0.856	12.091	0*
	ภายในกลุ่ม	10.049	142	0.071		
	รวม	11.76	144			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.035	0.171	0.843
	ภายในกลุ่ม	28.99	142	0.204		
	รวม	29.06	144			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.031**	**2**	**0.016**	**0.646**	**0.526**
	ภายในกลุ่ม	**3.465**	**142**	**0.024**		
	รวม	**3.496**	**144**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติของพนักงาน ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	f	Sig.
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.075	0.756	0.471
	ภายในกลุ่ม	14.083	142	0.099		
	รวม	14.233	144			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.252	2	0.126	1.781	0.172
	ภายในกลุ่ม	10.048	142	0.071		

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	f	Sig.
	รวม	10.3	144			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.091	2	0.045	0.49	0.614
	ภายในกลุ่ม	13.154	142	0.093		
	รวม	13.244	144			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.072	2	0.036	0.436	0.647
	ภายในกลุ่ม	11.688	142	0.082		
	รวม	11.76	144			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.012	2	1.006	5.282	0.006*
	ภายในกลุ่ม	27.048	142	0.19		
	รวม	29.06	144			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.075**	**2**	**0.037**	**1.547**	**0.216**
	ภายในกลุ่ม	**3.421**	**142**	**0.024**		
	รวม	**3.496**	**144**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติของพนักงาน ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และการบริหารจัดการ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 145)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
ด้านคุณสมบัติของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.194	2	0.097	0.979	0.378
	ภายในกลุ่ม	14.039	142	0.099		
	รวม	14.233	144			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.112	2	0.056	0.782	0.459
	ภายในกลุ่ม	10.188	142	0.072		
	รวม	10.3	144			

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	*df*	MS	*f*	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.255	2.844	0.062
	ภายในกลุ่ม	12.734	142	0.09		
	รวม	13.244	144			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.707	2	0.354	4.543	0.012*
	ภายในกลุ่ม	11.053	142	0.078		
	รวม	11.76	144			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.87	4.522	0.012*
	ภายในกลุ่ม	27.32	142	0.192		
	รวม	29.06	144			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.005**	**2**	**0.002**	**0.095**	**0.909**
	ภายในกลุ่ม	**3.491**	**142**	**0.025**		
	รวม	**3.496**	**144**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติของพนักงาน ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท กันยารัตน์คอปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.92, SD = 0.156) โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 4.07) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (M = 3.92) ด้านคุณสมบัติของพนักงาน (M = 3.91) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (M = 3.62) สะท้อนว่า พนักงานให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง และระบบบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ มีความแตกต่างในด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านการบริหารจัดการ แต่ไม่แตกต่างในภาพรวม ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า พนักงานชายและหญิงมีการรับรู้หรือความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและการบริหารจัดการแตกต่างกันในบางประเด็น แต่เพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ สอดคล้องบางส่วนกับ พีรยา สุขวรรณวิทย์ และประวีณา คาไซ (2567) ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ด้านอายุ พบความแตกต่างเฉพาะด้านการบริหารจัดการ แต่ไม่แตกต่างในภาพรวม อาจเนื่องจากพนักงานแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์และความคาดหวังต่อผู้บริหารแตกต่างกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องบางส่วนกับ กมลศักดิ์ อินทสนธิ์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขณะที่เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบความแตกต่างเฉพาะบางด้าน โดยสถานภาพแตกต่างในด้านการบริหารจัดการ ระดับการศึกษาแตกต่างในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างในด้านการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่ไม่แตกต่างในภาพรวม ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอาจมีผลต่อการรับรู้เฉพาะบางมิติ มากกว่าจะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ทั้งนี้ รัศมี ขวาโยธา และ พรพิมล กะชามาศ (2567) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งระบุว่า เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจของบุคลากร และสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Armstrong & Taylor (2014) ให้ความสำคัญกับการบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร จึงอธิบายได้ว่า การที่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนความสำคัญของระบบบริหารบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานและคุณสมบัติของพนักงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ สุจิรา มูลอาษา และ อัจฉรียา ศักดิ์ณรงค์ (2565) ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (M = 3.62) แม้อยู่ในระดับมาก แสดงว่าบริษัทควรพัฒนาด้านความสะอาด ความปลอดภัย พื้นที่ทำงาน อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ สุจิรา มูลอาษา และ อัจฉรียา ศักดิ์ณรงค์ (2565) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารจัดการ ลักษณะงาน คุณสมบัติของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะเงินเดือนและสวัสดิการและการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม บริษัทจึงควรพัฒนา

ระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน และพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

8. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

8.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 – 50 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี สะท้อนถึงแรงงานที่มีประสบการณ์และความมั่นคงในงาน

โดยรวมพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ การบริหารจัดการ ลักษณะงาน คุณสมบัติของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขอนามัยของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า เงินเดือนและสวัสดิการช่วยลดความไม่พอใจ ขณะที่การบริหารที่ยุติธรรมและโอกาสพัฒนาช่วยเพิ่มแรงจูงใจ

นอกจากนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการรับรู้ปัจจัยบางด้านแตกต่างกัน โดยเฉพาะค่าตอบแทน การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงควรพิจารณาความแตกต่างของบุคลากรในการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

8.2 ข้อเสนอแนะ

8.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับองค์กร

1) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับผลงานและความสามารถ

2) พัฒนาผู้บริหารและการบริหารจัดการ ให้มีความรู้ ทักษะ โปร่งใส และยุติธรรม

3) มอบหมายงานให้เหมาะกับศักยภาพ พร้อมจัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

4) สร้างแรงจูงใจ ด้วยการยอมรับ การให้รางวัล และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

8.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีมาตรฐานและเชื่อมโยงกับผลงาน

2) ส่งเสริมภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและสร้างแรงจูงใจ

8.2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ขยายกลุ่มตัวอย่างและบริบทการศึกษา ไปยังตำแหน่ง องค์กร และอุตสาหกรรมที่หลากหลาย

2) ศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงาน

3) ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กมลศักดิ์ อินทสนธิ์, และ อภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 6*(2), 189–203. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/289122

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมการบริโภคทางการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ไทยวัฒนาพานิช.

พีรยา สุขวรรณวิทย์, และ ประวีณา คาไซ. (2567). การศึกษา Soft Skills ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10*(3), 111–124. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/275613

รัศมี ขวาโยธา, และ พรพิมล กะชามาศ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 171–184. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/273482

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขณานุกูล, ศุภร เสรีรัตน์, และ องอาจ ปทะวานิช. (2545). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. ธรรมสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุจิรา มูลอาษา, และ อัจฉรียา ศักดิ์ณรงค์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 13*(2), 14–29. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/14925

แสวง จันทร์ถนอม. (2538). *ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดพะเยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7

Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics, 54*(1), 12–20. https://doi.org/10.1080/00140139.2010.5428333

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12328-010

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. https://doi.org/10.5465/256287

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.