



ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
WORK MOTIVATION FACTORS THAT AFFECT THE WORK EFFICIENCY
OF EMPLOYEES AT A STEEL STRUCTURE MANUFACTURING COMPANY
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคิฉาย

Pornsiri Sukchai and Kanokporn Pakeechai

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

E-mail: moowaan_sp@gmail.com

Received March 23, 2024; Revised June 4, 2024; Accepted August 21, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และจริยธรรมในมนุษย์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามประเภทการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน ที่ทำส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ประมาณร้อยละ 64

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ระดับความคิดเห็น



Abstract

The research aimed to study: 1) the level of opinion on motivating factors in work and the level of work efficiency of employees at a steel structure manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 2) work motivation factors that affect the work efficiency of employees at a steel structure manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. It is quantitative research. Data were collected from questionnaires that had been tested for reliability, confidence, and ethics in humans. The data were used for statistical analysis. The sample groups were employees working at a steel structure manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, totaling 250 people, by using stratified sampling. The sample was divided according to the types of work performed by employees. The sample was divided into 2 groups: Office Department and Production Department. Statistics used in the analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study were that: 1) the level of opinions on motivating factors in the work of employees at a steel structure manufacturing company in the province, overall, is at a high level. The overall level of work efficiency of employees at a steel structure manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province is at a high level. 2) work motivating factors included work success, recognition, and the nature of work. These factors had a positive effect on the work efficiency of employees at a steel structure manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, at a statistical significance of 0.01, which can predict the efficiency of employees of steel structure manufacturing companies in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, approximately 64 percent.

Keywords: Motivating Factors at Work, Operational Efficiency, Opinion Level

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรที่ดีสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญนั้นคือพนักงาน เพราะพนักงานถือเป็นอีกแรงขับเคลื่อนสำคัญของบริษัทในการเติบโตของบริษัท นอกจากกลยุทธ์หรือนโยบายที่ดีแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมทางบวก ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทนั้นประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตัวเอง เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี พนักงานจะมี



ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บริษัทเกิดความสำเร็จก้าวหน้า และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ ความสำเร็จก้าวหน้าอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทบรรลุนโยบายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564) อีกทั้งหากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะส่งผล ให้ประสิทธิภาพของพนักงานนั้นดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับบริษัทในการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อหาแนวทางในการ ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น(จันทร์เพ็ญ อวนศรี, 2564) ด้วยเห็นผล ดังกล่าวข้างต้นทางผู้วิจัยในฐานะพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัด พระนครศรีอยุธยาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลจากการศึกษาใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทความวิจัยนี้นำเสนอปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารในการปรับปรุง พัฒนาและประยุกต์ใช้ใ นการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยส่งเสริมการบริหารงานภายใน องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์กับบุคคลทั่วไปที่สนใจนำผลที่ได้ไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวม แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่ได้จากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัย ได้แก่ กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สีสวัสดิ์วิชย (2567), นิขานันท์ วรรณกุล และคณะ (2565), พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564), ชุมพร ทองสิงห์ และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ (2565), อาทิตยา โคตุโร (2565), ปฐมพงศ์ กุกแก้ว และคณะ (2567) และ



ปริญดา ปันหล้า และคณะ (2566) ผลการสังเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Success at work) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Being Respected) หมายถึง พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาอาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีและการให้กำลังใจซึ่งมาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ลักษณะงานที่ทำ (Job description) หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานที่ทำหายหรือเป็นงานที่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Job responsibilities) หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ละทิ้งงานจนเกิดความเสียหาย มีความรับผิดชอบงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานนั้น

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) หมายถึง พนักงานได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมความรู้ หรือการได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยจูงใจในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบในงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากเอกสารและงานวิจัย ได้แก่ อาภาวี เรืองรุ่ง (2566), กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564), กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิณัย (2567), พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564), ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566), ชุมพร ทองสิงห์ และฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ (2565) และวิสรุ ชัยประภา และปริญญช อภิบุณโยภาส (2565) ผลการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

2.1 คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดได้ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าจากผลการปฏิบัติงานที่ความถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน



2.2 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

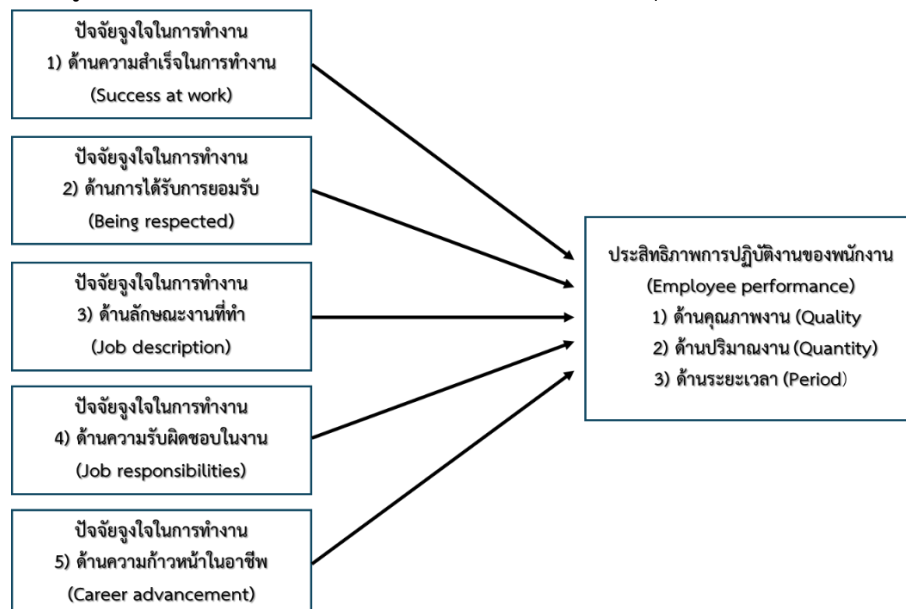
2.3 ระยะเวลา (Period) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตรงต่อเวลา มีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนเสมอ สามารถบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ทำ และสามารถปฏิบัติงานลักษณะที่ยากได้อย่างรวดเร็วและทันตามระยะเวลที่กำหนด

จากการทบทวนวรรณกรรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ในการศึกษาได้จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน และ 3) ลักษณะงานที่ทำ

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน และ 3) ด้านระยะเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัยเชิงจิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 568 คน ไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566) คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นปฐมภูมิ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยฝ่ายสำนักงาน จำนวน 72 คน และฝ่ายผลิต จำนวน 178 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ฝ่าย ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลา

โดยลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, 1932) ได้แก่ (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย (1) น้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิตในการทำงานใช้คะแนนแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบในการวิเคราะห์ ส่วนแบบสอบถามระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะนำคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 3 องค์ประกอบในการวิเคราะห์



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงจำนวน 3 ท่าน พบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.50 ถือว่าสอดคล้อง (Rovinelli and Hambleton, 1976)

2. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานจำนวน 30 ชุด พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.709 - 0.933 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.953 ซึ่งมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ถือว่ายอมรับได้

การเก็บรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น ความถูกต้อง และดำเนินการขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และทำการบันทึกข้อมูลลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ทั้งหมดจำนวน 250 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ฝาย ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งใช้ค่าสถิติมาวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งใช้ค่าสถิติมาวิเคราะห์ คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยแบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง มาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง น้อย



คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งใช้ค่าสถิติมาวิเคราะห์ คือ สถิติการวิเคราะห์ Correlation Coefficient

4. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งใช้ค่าสถิติมาวิเคราะห์ คือ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 66.80 เป็นเพศชาย, ร้อยละ 91 มีช่วงอายุ 31-40 ปี, ร้อยละ 71.20 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 74.80 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 46.00 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับของปัจจัยของจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.72	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.58	0.80	มาก	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.89	0.78	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.62	0.80	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.47	0.92	มาก	5
รวม	3.70	0.80	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นและลำดับของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.78) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.80) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.80) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพ	3.88	0.73	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	3.89	0.75	มาก	1
ด้านระยะเวลา	3.80	0.77	มาก	3
รวม	3.86	0.75	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นและลำดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.73) และด้านระยะเวลา ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธี Enter

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน			t	Sig.
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.630	0.160		3.942	0.000
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.255	0.058	0.260	4.439	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.201	0.059	0.225	3.398	0.001*
ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.282	0.054	0.309	5.275	0.000*
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.089	0.060	0.100	1.480	0.140
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.024	0.043	0.031	0.562	0.575
Adjust R Square = 0.635 R Square = 0.643 R = 0.802 Durbin-Watson = 1.795					
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.42945 F = 87.769 p-value = 0.000**					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่า



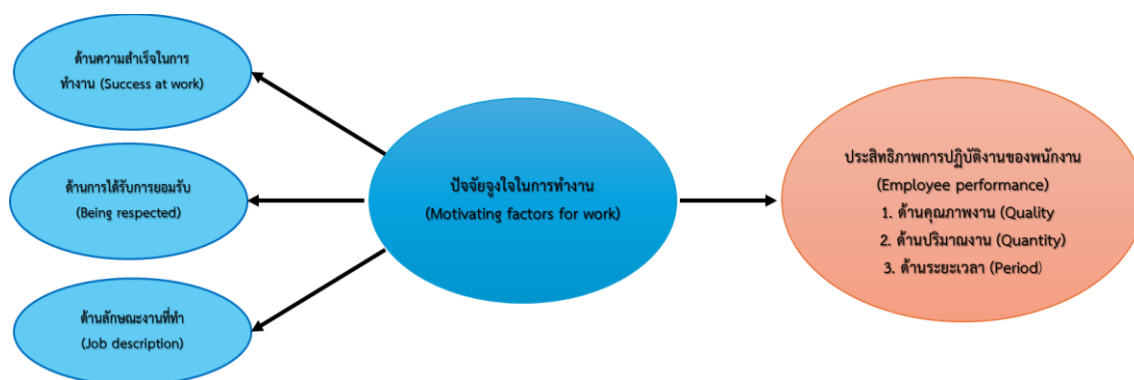
สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ($\beta = 0.260, 0.225$ และ 0.309 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประมาณร้อยละ 64 ($R \text{ Square} = 0.643$)

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบริษัทมีการบริหารจัดการด้านแผนงานที่ชัดเจน มีการติดตามแผนงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ ทำให้พนักงานทราบถึงปริมาณงานที่ต้องผลิต ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการได้รับการยอมรับ บริษัทมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีการประชุมร่วมกับพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และด้านลักษณะงานที่ทำ บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ความถนัดในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นนโยบายหลักของบริษัท คือ พนักงานทุกคนจะต้องมีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีทักษะ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานในลักษณะที่ยากและมีความท้าทายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว และคณะ (2567) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ และ 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สรุป

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับของความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และระดับของความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านระยะเวลา และผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อประสิทธิภาพมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าว คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน บริษัทควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาทิ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น (Bottom Up) ในการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อให้ได้แผนงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการได้รับการยอมรับ ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น การกล่าวยกย่องชมเชย แสดงความยินดีหรือให้กำลังใจ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามนโยบายในด้านการพัฒนาบุคลากรของบริษัท เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างแล้ว บริษัทควรมอบหมายลักษณะงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีสร้างความท้าทายเกี่ยวกับลักษณะงานให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และช่วยส่งเสริมการบริหารงานภายในบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน โดยภาพรวมทั้งบริษัทควรมีการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงแยกเป็นแต่ละแผนกหรือฝ่ายงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างแท้จริง และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานในลักษณะอื่นที่นอกเหนือจากใช้แบบสอบถาม เช่น การทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมและควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับผู้บริหารเพิ่มเติม เพื่อนำผลจากการศึกษามานำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนครหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 8(2), 228-241.
- กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วินัย. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*. 9(1), 218-223.
- จันทร์เพ็ญ อวนศรี. (2564). การศึกษาปัจจัยความหลากหลายที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุมพร ทองสิงห์ และฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์. (2565). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. 11(2), 163-174.
- นิชานันท์ วรรณกุล, สามารถ อัยกร และละมัย ร่มเย็น. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 19(87), 136-149.
- ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว, ธีรรัตน์ ปางยะพันธ์ และขวัญฤดี เผือกผ่อง. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 13(1), 137-148.
- ปริญดา ปันหล้า, อศินีย์ ณ น่าน และศศิชา วงส์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(1), 143-156.
- พีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 18(1), 172-183.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 4(3), 139-154.
- รวิสร่า ชัยประภา และปริญญช อภิพัฒน์โยธาส. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 19(1), 1-19.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 21(2), 340-354.



- อาทิตยา โคตุโร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 6(4), 222-232.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลโคกสำโรง อำเภอกอคำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ. 6(1), 243-254.