





การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

deviation, and Pearson correlation statistics. Organizational analysis utilizes SWOT Analysis and TOWS MATRIX. In interviews, a targeted sampling method is employed, supported by statistical tests such as T-test and F-test for variance analysis. The findings of the study reveal that 1) the level of work efficiency of employees is high, with motivational factors related to success having the highest average ( $\bar{X}=13.84$ , S.D.=1.68) 2) Factors such as gender, age, and education level do not significantly affect work efficiency. 3) Recommendations for improving work efficiency should be considered by the company, emphasizing the importance of policies and management. Clear rules and regulations, along with communication of operational and management policies, are crucial. Management should take into account various factors affecting work efficiency as guidelines for improvement and problem-solving in operations to achieve greater overall efficiency.

**Keywords:** Efficiency, Succeed, Administration

## บทนำ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เกิดจากในประเทศไทยมีการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานเพื่อเอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศ เช่น การก่อสร้างถนน สะพาน ฯลฯ ซึ่งยังมีแนวโน้มจะขยายตัว ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนงานให้ทันเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า จะต้องมีการจัดการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้น เห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทสำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จ ด้านคุณภาพในการบริหารจัดการพนักงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สุดารัตน์ สะโดอยู่, แสงจิตต์ ไต้แสง, 2565) ตลอดจนการกำหนดวิธีการประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่ได้วางเอาไว้

การที่องค์กรจะสามารถแข่งขันกับสถานการณ์ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีแนวโน้มการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องใส่ใจดูแลพนักงาน เพราะองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมีแนวโน้มที่พนักงานทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แต่องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความยินดีในผลงานและความสามารถของตัวเอง และช่วยสร้างแรงผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่องค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท W เอ็นจิเนียริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท W เอ็นจิเนียริง จำกัด



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้ายประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงาน จำนวน 25 คน และในการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานในองค์กร บริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด จำนวน 6 คน ใช้วิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. ขอบเขตตัวแปร

การศึกษานี้ศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด ในด้านแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ขอบเขตเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในช่วงระหว่างเดือน กรกฎาคม 2566 ถึงเดือน ตุลาคม 2566

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 25 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Online) โดยใช้ระบบ Google Forms และในการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานในองค์กร บริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด จำนวน 6 คน ใช้วิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวกลุ่ม : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างพนักงานบริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด จำนวน 25 คน (โดยเก็บข้อมูลทุกคน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Online) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

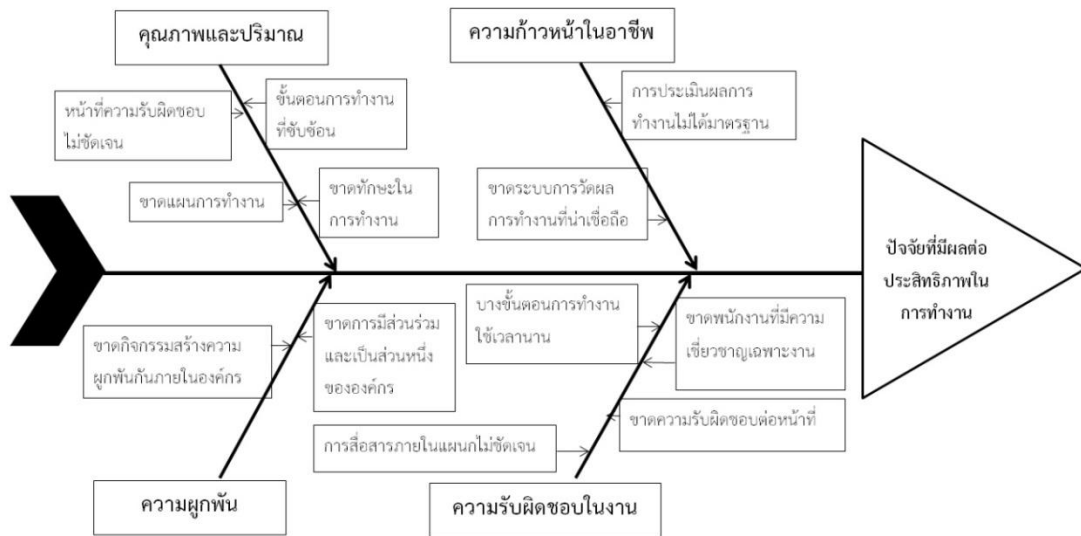
1) การศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์คำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended questions) เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลพนักงานในองค์กร จำนวน 6 ราย ใช้วิธีการแบบเฉพาะเจาะจง พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบลักษณะคล้ายคลึงกันในเรื่อง ความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ เอาความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และทำให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ทำให้มีกำลังใจในการทำงานขึ้นอื่นๆ ต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์สาเหตุของแผนผังก้างปลา



คุณภาพและปริมาณงาน

สาเหตุของปัญหา คือ พนักงานในองค์กรมีหน้าที่การทำงานที่ไม่ชัดเจน บางแผนกขาดแผนการทำงานและขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน อีกทั้งยังเป็นการทำงานไม่มีเวลาส่วนตัวหรือช่วงพักที่แน่นอน ทำให้พนักงานเกิดแรงกดดัน และผลที่ตามมาถึงทำให้พนักงานลาออก

วิเคราะห์ปัญหา คือ พนักงานในองค์กรทุกตำแหน่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในบริษัท เพราะงานในแต่ละส่วนต้องมีความละเอียดรอบคอบ ผิดพลาดให้น้อยที่สุด ในส่วนการบริหารงาน ต้องมีการพัฒนาพนักงานให้ประสิทธิภาพทางด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้องานที่ทำ วางแผนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ความก้าวหน้าในอาชีพ

สาเหตุของปัญหา คือ บางแผนกในบริษัทไม่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และบางตำแหน่งไม่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ไม่มีกฎเกณฑ์การประเมินผลงาน วิเคราะห์ปัญหา คือ ควรมียุทธศาสตร์วางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ความรับผิดชอบในงาน

สาเหตุของปัญหา คือ บางแผนกในองค์กรมีการทำงานบางขั้นตอนใช้เวลานานจึงต้องมีการเร่งรีบทำงานให้ทันเพื่อที่จะได้รับทำในขั้นตอนถัดไปจึงทำให้ขาดการตรวจสอบบางครั้งก่อให้เกิดข้อผิดพลาด ขาดการวางแผน หรือการสื่อสารกันภายในแผนก

วิเคราะห์ปัญหา คือ ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก เช่น ลดขั้นตอนการหาเอกสารภายในแต่ละแผนกควรประสานงานและพูดคุยกับคนในแผนกให้มีความสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้งานเกิดข้อผิดพลาด

ความผูกพัน

สาเหตุของปัญหา คือ การที่พนักงานบางคนไม่มีส่วนร่วมในงานหรือกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และองค์กรขาดกิจกรรมในการสร้างความผูกพัน

วิเคราะห์ปัญหา คือ ต้องมีการบริหารจัดการของบริษัทที่ชัดเจน เช่น นโยบายการทำงาน กฎระเบียบในการทำงานที่เหมาะสมและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการของบริษัทที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่องาน

5. สรุปผลการวิเคราะห์กลยุทธ์โดย SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง 1. ความมีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรส่วนมากมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญใน การทำงานในส่วนต่างๆ ที่ตัวเองได้รับมอบหมาย 2. พนักงานมีความรับผิดชอบกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายและประสบผลสำเร็จตามที่ได้อ้างไว้

จุดอ่อน 1. พนักงานไม่ค่อยที่จะผูกพันกับบริษัทมากเท่าที่ควร เพราะว่าอาจมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ แตกต่าง กันเมื่อทำงานไปสักพักอาจค้นพบว่าวัฒนธรรมบางอย่างไม่ตรงกับความต้องการ 2. ความเจริญก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งของที่มีความคิดเห็นไม่ค่อยอยากเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานเพียงเพราะว่าไม่อยากมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น

โอกาส 1. ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีการแข่งขันที่เปิดกว้างมากขึ้น โอกาสทางด้านการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ทางสายงานของพนักงานก็จะมากขึ้น เราสามารถให้พนักงานฝึกอบรม, พัฒนาความรู้ใน สายงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อมาจัดการบริหารให้เป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น 2. การที่บริษัทสามารถหาพนักงานได้ง่ายนั้น ทำให้เมื่อพนักงานที่ทำงานโดยไม่มีแรงจูงใจในใจการ ทำงานนั้น จนมีการลาออก ทางบริษัทจึงสามารถจัดเตรียมพนักงานเข้ามาทำงานได้ทันที เพื่อลด ปัญหาขาดพนักงานและก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายได้บริษัท

อุปสรรค 1. การที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีการแข่งขันที่เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้โอกาสในการสายงานของ พนักงานมีมากขึ้น จึงอาจจะมีผลกระทบต่อบริษัท เช่น พนักงานลาออกไปอยู่กับบริษัทที่มั่นคงกว่า 2. ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของการทำงาน หากมีการแบ่งงานให้ทำอย่างไม่เสมอภาคแล้วย่อม เกิด ความไม่เท่าเทียมและนำมาซึ่งปัญหาได้ ตรงจุดนี้อาจจะเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารจัดการแบ่ง งานให้เกิดความเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคลรวมถึงจัดสรรความรับผิดชอบให้ชัดเจน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

สรุปผลการวิเคราะห์กลยุทธ์โดย TOWS MATRIX

จุดแข็ง

1. พนักงานมีประสิทธิภาพ/มีประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า

กลยุทธ์ SO

1. ใช้นโยบายและการบริหารที่ดีของเป็นแรงจูงใจในการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจสูงในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

2. เนื่องจากบริษัทมีผลตอบแทนที่ดีอยู่แล้วทำให้แรงจูงใจของพนักงานจึงมีค่อนข้างสูง ทางบริษัทจัดให้พนักงานมีโอกาสไปศึกษาและพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาบริษัท

กลยุทธ์ ST

1. ปรับปรุงและพัฒนา นโยบายการบริหารรวมไปถึงเรื่องของค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
2. เพิ่มนโยบายหรือสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

จุดอ่อน

1. ไม่ค่อยอยากเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพราะว่าไม่อยากมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น
2. พนักงานไม่ค่อยผูกพันกับบริษัท เพราะว่าจะอาจมีวัฒนธรรมในการทำงานไม่ตรงกับความต้องการ

กลยุทธ์ WO

1. โปรแกรมให้พนักงานไปศึกษาสิ่งใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ว่าไม่ได้ยากอย่างที่คิดเพื่อให้มี แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

กลยุทธ์ WT

1. ปรับปรุงการทำงานตัดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป

**อภิปรายผลการวิจัย**

งานวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจการจูงใจจากการทำงาน วัดความพอใจ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยจูงใจประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (สุครัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565), งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี

จากผลการศึกษา พบว่า อายุและระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากและระยะเวลาในการทำงานนานจะมีประสิทธิภาพในการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ทำงานมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุน้อยระยะเวลาการทำงานน้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้สรุปไว้ว่ามีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายได้ว่า พนักงานชายและหญิงจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ความสามารถที่จะทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทำให้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางรายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562)

จากผลการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรส และรายได้ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แม้ว่าพนักงานมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566) พบว่า สถานภาพโสด หรือสมรสแล้วทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยการกำหนดกฎข้อบังคับที่ชัดเจน และชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและการบริหารงาน เช่น กำหนดกฎข้อบังคับที่ชัดเจนในการลางานหรือมาสาย เมื่อมีกฎข้อบังคับที่ชัดเจน ในการทำงานร่วมกันก็ต้องมีระเบียบวินัยต่างๆ เมื่อพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการช่วยองค์กร ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท W เอ็นจีเนียริง จำกัด อย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบความต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง และมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยทำแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์กับบริษัทอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการเปรียบเทียบให้ได้ข้อมูลที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. หลักสูตร บริหารธุรกิจ  
ดุสิตบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ, ฐิติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพัน ต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภักดี มะนะเวศ. 2563. ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- มณีนรัตน์ ศรค้อย และธวัชชัย ทุมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ปีที่ 15. ฉบับที่ 1.
- ศิริประภา ภาค็อรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุदारัตน์ สะโดอยู่, แสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. ปีที่ 24. ฉบับที่ 2.