



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร
Factors Affecting the Work Efficiency of Employees of Private Companies
in Chumphon Province

ชวลีพร นพแก้ว

Email: 6514154162@rumail.ru.ac.th

นิเวศน์ ธรรมะ

Email: niwet.t@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร จำนวน 406 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิค วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติเพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ค้ำจุน, ประสิทธิภาพ

Abstract

The research's objective is to study factors affecting the employees of private sectors's work efficiency of employees of private sectors in Chumphon Province. The sample group is Employees of private sectors in Chumphon Province, totaling 406 people, using convenience sampling that uses an online questionnaire. Multiple Regression Analysis was used to find the effect of variables and create a forecast equation. The results of the study found Motivation factors and Hygiene factors including Working conditions, Responsibility Interpersonal relations impact the Work efficiency of the sample.

Keywords: Motivation, Hygiene, Efficiency



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ ทรัพยากรมนุษย์ (สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณนัญญ์, 2562) ดังนั้นธุรกิจจะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะนำไปสู่การทำงานที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำรงรักษาพนักงาน

ข้อมูลเศรษฐกิจ จังหวัดชุมพรเป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัวในปี 2565 เป็นลำดับที่ 15 ของประเทศ จำนวน 238,147 บาทต่อปี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) เป็นจังหวัดที่มีการประกอบธุรกิจหลากหลายรูปแบบ ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่สำคัญต่อเศรษฐกิจจังหวัด ทั้งธุรกิจการเกษตรและประมง ธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง ธุรกิจอุตสาหกรรมและแปรรูป ซึ่งภาคธุรกิจในจังหวัดชุมพร จำเป็นต้องพึ่งพาพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปทั้งสิ้น หากพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพธุรกิจก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor) (Rocha, Goncalves and Zatta, 2023) ที่ยังคงได้รับการยอมรับทั่วโลก และมีการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งในอดีตและปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดชุมพร จำนวน 43,894 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 397 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก แต่เก็บได้มากกว่า 9 ตัวอย่าง รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 406 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวินิจฉัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร จำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการเติบโต และ (2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน การกำกับดูแล และสถานภาพ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษานี้ได้ดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม - มิถุนายน 2567



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จักมากที่สุดรองจากทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านสุขอนามัย (Herzberg, 1959) ที่พัฒนาในการทำงานร่วมกับวิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากคำถามสำคัญ 2 ข้อ กับผู้คนที่อออิจบายเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกดีที่สุดในชีวิตและรู้สึกแย่ที่สุดในชีวิตเมื่อทำงาน เกิดเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ได้แก่ (1) ลักษณะของงาน (Work itself) (2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (3) ความสำเร็จของงาน (Achievement) (4) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) (5) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) (6) การเติบโต (Growth)

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะช่วยขจัดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทน (Salary) (2) สภาพการทำงาน (Working conditions) (3) ความมั่นคงของงาน (Job security) (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) (5) นโยบายและการบริหารงาน (Company and Administrative policies) (6) การกำกับดูแล (Supervision) (7) สถานภาพ (Status)

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพงาน คือ มีความถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (2) ปริมาณงาน คือ งานที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา คือ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา (4) ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการอย่างประหยัด คำนวณทั้งในเรื่องของคน งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 406 ตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยทำการศึกษาข้อมูล 2 แบบ ได้แก่

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา รวบรวมผลงานวิจัย บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานต่าง ๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดตัวอย่าง (n) จำนวน 406 ตัวอย่าง



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ : ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น (Try out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Crobback) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงาน 0.825 ด้านความรับผิดชอบ 0.899 ด้านความสำเร็จของงาน 0.928 ด้านความก้าวหน้าในงาน 0.949 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 0.972 ด้านการเติบโต 0.969 ด้านค่าตอบแทน 0.880 ด้านสภาพการทำงาน 0.865 ด้านความมั่นคงของงาน 0.865 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 0.880 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 0.981 ด้านการกำกับดูแล 0.895 ด้านสถานภาพ 0.968 และประสิทธิภาพในการทำงาน 0.955

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

3.2 ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนงานที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.2.1 ใช้วิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี จำนวน 240 คน เป็นเจนเนอร์ชั้นวาย คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ทำงานอยู่ในฝ่ายขายและ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

การตลาด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่จังหวัดชุมพร ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดในแต่ละตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	หญิง	269	66.3
อายุ	28 - 43 ปี	240	59.1
สถานภาพ	โสด	204	50.2
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	229	56.4
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	260	64.0
ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ฝ่ายขายและการตลาด	93	22.9
อายุการทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	120	23.7

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ พนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.945 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.724

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวม

ปัจจัยจิตใจ	Max	Min	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	5	1	4.004	0.759	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	5	1	4.116	0.741	มาก
3. ด้านความสำเร็จของงาน	5	1	3.961	0.818	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	5	1	3.847	0.880	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	5	1	3.947	0.868	มาก
6. ด้านการเติบโต	5	1	3.795	0.898	มาก
รวม	5	1	3.945	0.724	มาก

3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน พนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.939 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.688



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูน โดยภาพรวม

ปัจจัยคำจูน	Max	Min	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	5	1	3.689	0.846	มาก
2. ด้านสภาพการทำงาน	5	1	3.929	0.780	มาก
3. ด้านความมั่นคงของงาน	5	1	3.864	0.870	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	1	4.076	0.760	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	5	1	4.051	0.825	มาก
6. ด้านการกำกับดูแล	5	1	4.054	0.506	มาก
7. ด้านสถานภาพ	5	1	3.907	0.935	มาก
รวม	5	1	3.939	0.688	มาก

4. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.256 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.688

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Max	Min	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คุณภาพงาน	5	1	4.273	0.748	มากที่สุด
2. ปริมาณงาน	5	1	4.246	0.756	มากที่สุด
3. ความทันเวลา	5	1	4.233	0.745	มากที่สุด
4. ความคุ้มค่า	5	1	4.268	0.766	มากที่สุด
รวม	5	1	4.256	0.688	มากที่สุด

5. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร พบว่ามีตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์แต่ละด้าน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.215 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.208 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.170 ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.154 และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.127



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

โดยมีทิศทางในทางเดียวกัน ซึ่งชุดตัวแปรดังกล่าวมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพรได้ร้อยละ 50.4 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.49370 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 1.136 + 0.215 (\text{ด้านสภาพการทำงาน}) + 0.208 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.170 (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.154 (\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.127 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน})$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.136	0.162		7.017	0.000*	26.460	0.000*
1. ด้านลักษณะของงาน	0.154	0.051	0.170	3.033	0.003*		
2. ด้านความรับผิดชอบ	0.208	0.057	0.224	3.669	0.000*		
3. ด้านความสำเร็จของงาน	0.127	0.059	0.150	2.130	0.034*		
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.024	0.077	0.031	0.314	0.754		
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.056	0.059	-0.071	-0.958	0.339		
6. ด้านการเติบโต	-0.064	0.074	-0.084	-0.869	0.385		
7. ด้านค่าตอบแทน	-0.059	0.050	-0.072	-1.173	0.242		
8. ด้านสภาพการทำงาน	0.215	0.055	0.244	3.907	0.000*		
9. ด้านความมั่นคงของงาน	-0.067	0.057	-0.085	-1.168	0.244		
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.170	0.052	0.188	3.235	0.001*		
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.109	0.063	0.131	1.729	0.085		
12. ด้านการกำกับดูแล	0.083	0.075	0.098	1.113	0.268		
13. ด้านสถานภาพ	-0.099	0.056	-0.135	-1.777	0.076		

R = .710, R² = 0.504, Adjusted R Square = 0.485, SEE = *49370, *Sig. < 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนจังหวัดชุมพร โดยการวิจัยมุ่งเน้นทำการทดสอบประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพร ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ดังนั้นหากอยากพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพรให้เพิ่มขึ้น ต้องให้ความสำคัญในการ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

พัฒนาปัจจัยเหล่านี้ตามลำดับ เพราะจากผลการศึกษาค้นพบว่ายิ่งพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ประสิทธิภาพการทำงานจะยิ่งเพิ่มขึ้น โดยจะต้องทำการปรับปรุงหรือแก้ไขสภาพในการทำงานก่อน เพราะถือเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดจึงพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ตามลำดับ โดยผลงานวิจัยชุดนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาพร จันทร์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ งานวิจัยของกฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิณิชย์ (2567) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของณัฐพัฒน์ มั่งชม (2564) ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่จังหวัดชุมพรมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงสภาพการทำงานเป็นลำดับแรกทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทด้านสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จะมีความแตกต่างกัน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นทั้งของพนักงาน และผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ เพื่อให้เห็นมุมมองของทั้งสองฝ่าย และได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อนำไปทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 23, 2567, จาก <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m>.
- กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิณิชย์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(1).
- ณัฐพัฒน์ มั่งชม. (2564). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ยุพาพร จันทร์. (2562). แรงแรงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม.

สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงแรงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา,
9(2).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณ
ลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ มิถุนายน 2, 2567, จาก <https://www.nesdc.go.th>.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood,
Illinois: Richard D. Irwin.

Rocha, A.R., Goncalves, W. & Zatta, F.N. (2023). **Motivation in public management:
Herzberg's perspective under the multicriteria analysis**. from
<https://www.researchgate.net/publication/373245587>.

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