

Motivations Factors Affecting Performance Efficiency of Royal Can Industries Co., Ltd. and Royal Foods Co., Ltd. (Mahachai)

Patcharanan Kummano

Vichakorn Hengsadeekul

Master of Business Administration Program in Business Administration Graduate

School Southeast Asia University and Thesis Advisor Faculty of Business

Administration, Southeast Asia University

Corresponding Author: Kummano2535@gmail.com

Received: July 15, 2021 Revised: August 24, 2021 Accepted: August 31, 2021

Abstract

This research is survey research aiming to study Motivations Factors, Performance Efficiency, Personal Fundamentals also the motivations factors affecting performance efficiency of Royal Can Industries Co., Ltd. and Royal Foods Co., Ltd. (Mahachai) The sample used in this research is company employees of Royal Can Industries Co., Ltd. and Royal Foods Co., Ltd. 400 persons were determined by Simple Random Sampling method. The sample size was determined by the Yamane method. The questionnaire tool was used to collect data. The data were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation, and coefficient of variation. The inferential statistics was used to find the causal relationships and the level of factors that influence the variables.

The results showed that Personal factors 43.3% were female, aged 30-40 years, 36.0% had a bachelor's degree, 56.3% had a monthly average income less than or equal to 15,000 baht, 52.3% had a working period of less than 5 years. 37.8% were single, 47.0%, and 56.3% had a job in the production department. The results showed that the performance of employees of Royal Can Industries Co., Ltd. and Royal Foods Co., Ltd. has a high average overall. Personal fundamentals influence the performance of Royale employees, Royal Can Industries Co., Ltd., and Royal Foods Co., Ltd. The motivation factors influence the performance of employees of Royal Can Industries Co., Ltd. and Royal Food Co., Ltd. with statistical significance at the level of 0.01.

Keywords: Performance Efficiency, Motivations Factors, Personal Fundamentals

**ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด
และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)**

พัชรนันท์ ขำมะโน

วิชาการ เสงฆ์กุล

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Corresponding Author: Kummano2535@gmail.com

ได้รับบทความ: 15 กรกฎาคม 2564 ปรับปรุงแก้ไข: 24 สิงหาคม 2564 ตอรับตีพิมพ์: 31 สิงหาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน กำหนดโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ของการแปรผัน ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นเพศหญิงร้อยละ 43.3 มีอายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 36.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ร้อยละ 52.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 47.0 และมีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายผลิต ร้อยละ 56.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก โดยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) และปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

บทนำ

ในปัจจุบันภาคเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรทางธุรกิจต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ไม่เว้นแม้แต่การปรับตัวด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญต่อ “บุคลากร” เป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความก้าวหน้า และเสื่อมถอยขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Harari, 2018)

ผลการศึกษาของ Qualtrics เรื่อง แนวโน้มประสบการณ์ของพนักงานในปี 2563 พบว่า ทั่วโลก มีพนักงาน 18% ตั้งใจจะอยู่กับบริษัทเดิมน้อยกว่า 1 ปี ประเทศที่มีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำ ประกอบด้วย ญี่ปุ่น (11%) และเยอรมนี (13%) ส่วนประเทศที่มีอัตราการลาออกสูง ได้แก่ ออสเตรเลีย (23%), นิวซีแลนด์ (23%) และสหราชอาณาจักร (23%) (Smart SME, 2563, ย่อหน้า 2) ในส่วนของประเทศไทยมีอัตราการลาออกเพียง 12% ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับทั่วโลก (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, 2563)

บริษัท รอยัลแคนดิธรีส์ จำกัด เป็นบริษัทผลิตกระป๋องและฝารายใหญ่ในประเทศไทย ผลิตส่งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ รวมถึงการบริการหลังการขาย และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทผลิตอาหารกระป๋องและเครื่องปรุงสำเร็จรูปในเครือเดียวกัน เป็นบริษัทที่มีความแข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับอันดับ 1 ในอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องของประเทศไทย มาไม่ต่ำกว่า 5 ปีซ้อน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2563, ย่อหน้า 2) โดยบริษัทมีเป้าหมายที่จะมุ่งสู่ “ความเป็นเลิศในด้านผลิตภัณฑ์กระป๋องและฝาให้มีคุณภาพ” รวมถึงมุ่งเน้นบริการหลังการขาย เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพยอดขายให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ณ ปัจจุบันมีบริษัทผลิตกระป๋องเกิดขึ้นมากมาย (วิจัยกรุงศรี, 2563) ทางบริษัทจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ ทำให้เกิดภาวะการปฏิบัติงานเร่งรีบ พนักงานเกิดความวิตกกังวล และด้วยสาเหตุอื่นๆ ที่ยังไม่ทราบข้อมูลแท้จริง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นอย่างมากซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Qualtrics จะเห็นได้จากอัตราการลาออกของพนักงานปี 2560 มีการลาออก 10.25% ปี 2561 มีการลาออก 13.47% และปี 2562 มีการลาออก 16.78% (บริษัท รอยัลแคนดิธรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน), 2563) ซึ่งถือว่าอัตราการลาออกเยอะมากเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยภาพรวมการลาออกที่ต่ำของประเทศไทย

โดยการค้นหาสาเหตุภายในองค์กร พบว่า สาเหตุหลักที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ และมีการตัดสินใจลาออกค่อนข้างมาก เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่มากพอ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ และไม่ตอบสนองการใช้ชีวิตในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป (บริษัท รอยัลแคนดิธรีส์ จำกัด; บริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน), 2563)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนดิธรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลในการหาวิธีบริหารจัดการของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนดิธรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ให้มีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อลด

อัตราการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ยังคงอยู่ในบริษัท ให้ได้มากที่สุด

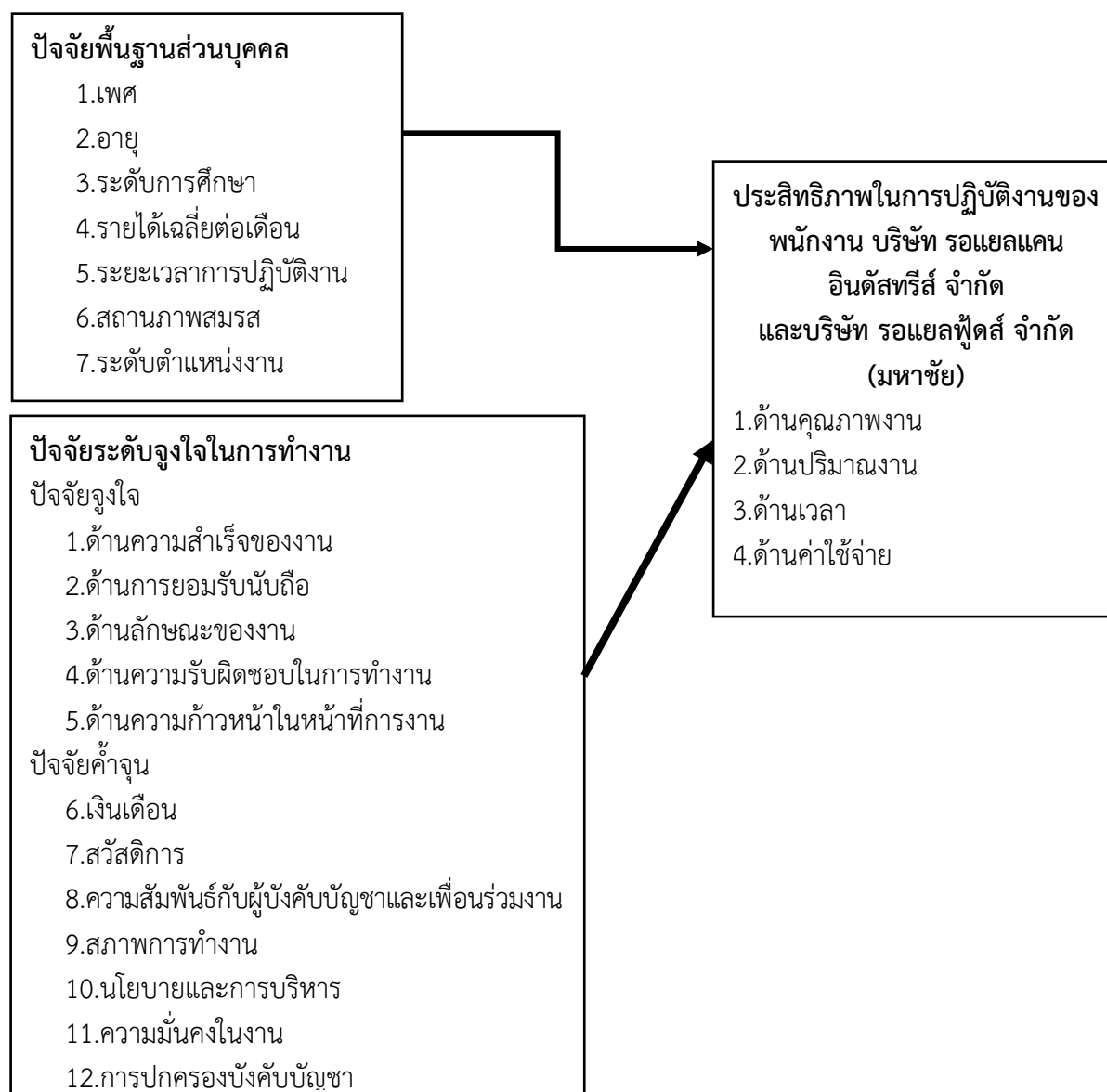
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวความคิด

ทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg (1979 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มิก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ซึ่งประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย 1. เงินเดือน 2. สวัสดิการ 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4. สภาพการทำงาน 5. นโยบายและการบริหาร 6. ความมั่นคงในงาน และ 7. การปกครองบังคับบัญชา

แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ฯลฯ โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพมี 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา และ 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด จำนวน 1,166 คน และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,209 คน รวมทั้งสิ้น 2,375 คน (วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

ตาราง 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

ฝ่าย	บริษัท 1	บริษัท 2	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	95	91	34
ฝ่ายประกันคุณภาพ	270	300	95
ฝ่ายผลิต	698	728	239
ฝ่ายบริการหลังการขาย	25	22	7
ฝ่ายธุรการ	78	68	25
รวม	1,166	1,209	400

บริษัท 1 = บริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด บริษัท 2 = บริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวตามเป็นความจริง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับสูงในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. เงินเดือน 7. สวัสดิการ 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 9. สภาพการทำงาน 10. นโยบายและการบริหาร 11. ความมั่นคงในงาน 12. การปกครองบังคับบัญชา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบเพียงคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดตามแบบของ Likert จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบเพียงคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดตามแบบของ Likert จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ให้ใส่คำตอบได้ตามความคิดเห็นส่วนบุคคล

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา ภาษา และสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0

2.2.3 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยและความสมบูรณ์ของข้อความเพื่อวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ยอมรับที่ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.70

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และพนักงานบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 นำหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.3 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

3.5 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลของข้อมูล โดยจะต้องนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน, ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล, ปัจจัยระดับจิตใจในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation - CV) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 43.3) มีอายุ 30 – 40 ปี (ร้อยละ 36.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 56.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท (ร้อยละ 52.3) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 37.8) สถานภาพโสด (ร้อยละ 47.0) และมีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายผลิต (ร้อยละ 56.3)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.596 และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation-CV) เท่ากับ 0.168 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยระดับจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603 และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.172

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.608 และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.163

4. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เพศ	-0.004
อายุ	0.125*
ระดับการศึกษา	0.139**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.206**
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.154**
สถานภาพสมรส	0.186**
ระดับตำแหน่งงาน	-0.188**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ในขณะที่ อายุ ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เพศไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยระดับแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	0.787**
ปัจจัยค่าจูง	0.697**
รวม	0.788**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายการวิจัยและตีความข้อมูลต่างๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ซึ่งแสดงว่า จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง โดยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล อันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.206, 0.188, 0.186, 0.154, 0.139 และ 0.125 ตามลำดับ โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ การศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

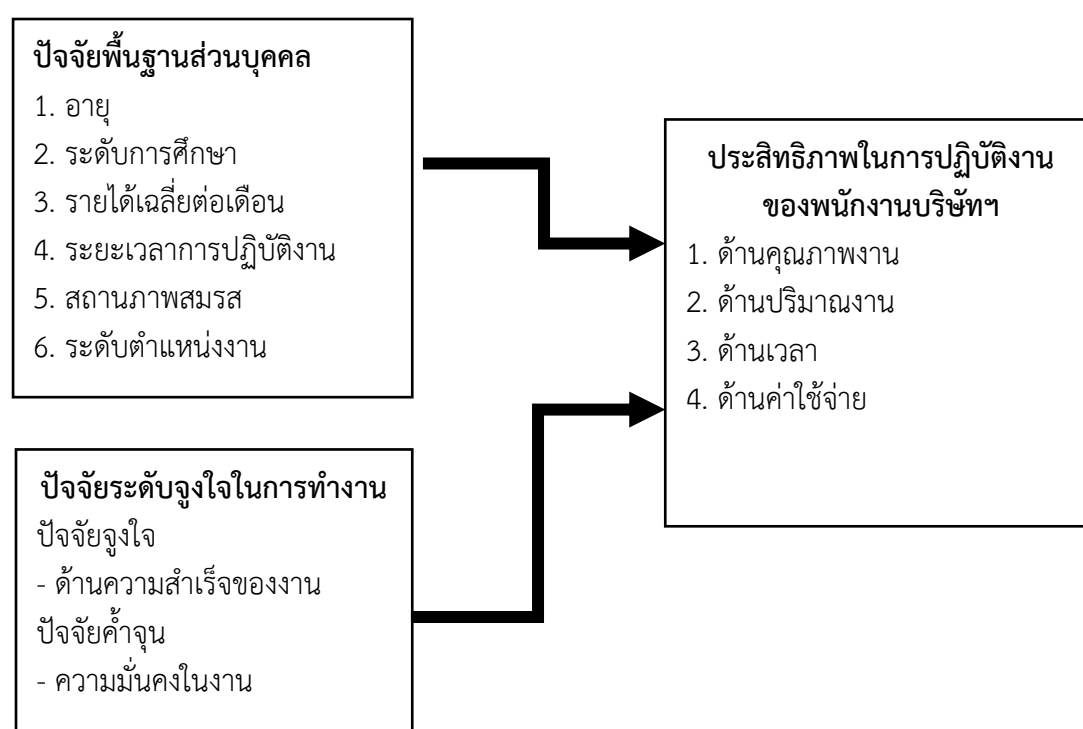
2. ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของการรับรู้คุณค่าของการบริโภคจากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดที่ถูกต้องโดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ อันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.787 และ 0.697 ตามลำดับ โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ การศึกษาปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภาคิน วัตติเยว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และงานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นใน ประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือ คุณภาพงานและปริมาณการผลิต

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ว่า วิทยานิพนธ์ชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาตัวแปรที่มีผลมากที่สุดกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้ง 2 บริษัท โดยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (ยกเว้นเพศ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ปัจจัยระดับจิตใจในการทำงาน กลุ่มปัจจัยจิตใจ ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ประโยชน์ที่ได้จากผลการวิจัย สามารถพัฒนารูปแบบการทำงานในบริษัทให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ภาพ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของปัจจัยจิตใจในการทำงานพบว่าในด้านของผู้บริหารยอมรับความเห็นที่ได้เสนอแนะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ทางบริษัทและผู้บริหารควรแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องดังกล่าว โดยการปรับโครงสร้างผู้นำและระบบการรับฟังปัญหาของบุคลากร จัดหารูปแบบที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นทั้งในส่วนของเนื้อหาที่ประสบปัญหา การแสดงออกทางความคิดเห็นในกระบวนการทำงาน ทำการประเมิน และ การระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทาง แก้ไขปัญหาของทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ไตรมาส และสอบถาม ให้มีความสำคัญ

กับความต้องการของพนักงานมากขึ้น จากนั้นมีการนำเข้าที่ประชุมเพื่อแสดงผลสู่ระดับผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงองค์กรในภาพรวม และกระตุ้นให้เกิดการสนองการจูงใจพนักงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต

2. จากการศึกษาข้อมูลของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยพิจารณาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของระดับแรงจูงใจในการทำงานพบว่าในด้านของเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นั้นแสดงว่ารายได้ที่ได้จากการทำงานให้องค์กรไม่ตอบโจทย์บุคลากรเท่าที่ควร ดังนั้นหากมีการกระตุ้นพนักงานโดยการเพิ่มเงินให้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้โบนัสเมื่อทำงานถึงเป้าที่กำหนด การเป็นพนักงานดีเด่นและได้เงินรางวัล การมอบเงินเยี่ยวยาให้กับครอบครัวที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือการ CSR ลงพื้นที่ช่วยเหลือตามบ้านของพนักงานจะช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ มีความรักในองค์กรและมีแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้น และลดความต้องการลาออกลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแค่ความคิดเห็นของพนักงานบางส่วนเพียงเท่านั้น เป็นแค่การทดสอบในปัจจัยที่อาจจะมียุทธศาสตร์ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแค่ผลของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและแรงจูงใจแบบภาพรวมของบริษัทเพียงเท่านั้น ซึ่งไม่ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแต่ละแผนกความต้องการสิ่งใดเพิ่มเติมหรือไม่ จึงสมควรอย่างยิ่งที่ควรศึกษาถึงความต้องการของแต่ละแผนกเพิ่มเติม เพื่อที่สามารถนำไปพัฒนาระบบและแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมถึงความต้องการอย่างครบถ้วน

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 บริษัทเท่านั้น ซึ่งควรนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีโครงสร้างคล้ายกัน เพื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้ครอบคลุมในทุกมิติ

3) ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและความรู้ในงานวิจัยชิ้นนี้ ไปพัฒนาต่อยอดในงานวิจัยอื่นในบริษัทประเภทเดียวกัน หรือนำไปปรับปรุงบริษัทที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและผลลัพธ์ของบริษัทต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2563, พฤศจิกายน). อัตราการลาออกของแรงงานในภูมิภาคเอเชีย. **วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน**, 28(11), 1-6.
- กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2563). **ข้อมูลสถิติอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม**. สืบค้น กรกฎาคม 29, 2563, จาก <https://www.oie.go.th/view/1/สถิติอุตสาหกรรม/TH-TH>.
- ชัยวัช โขวเจริญสุข. (2562). **แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม ปี 2562-2564: อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป**. สืบค้น กรกฎาคม 21, 2563, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook /Food-Beverage/>.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด. (ม.ป.ป.). **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท รอยัลแคนธินส์ จำกัด**. สืบค้น เมษายน 16, 2563, จาก <http://www.rcithailand.com/>.
- _____. (2564). **สรุปประมวลผลรายปีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563**. (ม.ป.ท.)
- บริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป.). **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)**. สืบค้น เมษายน 16, 2563, จาก <http://www.threeladycooks.com/company.php>.
- _____. (2563). **ข้อมูลแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2563**. (ม.ป.ท.).
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). **ทฤษฎีปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก**. สืบค้น พฤษภาคม 5, 2563, จาก <https://drpiyanan .com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- ภาคิน วัดเขียว. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุตุบาท จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจัยกรุงศรี. (2563). **OIE, MOC และประมาณการโดยวิจัยกรุงศรี**. สืบค้น กรกฎาคม 21, 2563, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/home>.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแหลมหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**, 6(2), 520-533.

- อัครเดช ไม้งจันทร์, และนุจรีร์ย์ แซ่จิว. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95-121
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Harari, Yuval Noah. (2018). **21 Lessons for the 21st Century**. New York: Spiegel & Grau.
- Smart SME. (2563). เผยผลสำรวจพนักงานไทยมีความผูกพันกับองค์กร โดยมีอัตราการลาออกต่ำที่สุดในโลก. สืบค้น กรกฎาคม 21, 2563, จาก <https://www.smartsme.co.th/content/232576>.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.