

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ปิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*
FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT PINYO
DECOR& CONSTRUCTION CO., LTD.

กานติมา ปิญโญ*, สุธรรม พงศ์สำราญ

Kantima Pinyo*, Sutham Phongsamran

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: g679901804423@kbu.ac.th

*Tel: 089-683-7791

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้ค่านวนสัดส่วนพนักงานตามแผนกที่สังกัดและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 คำนวณค่าความเชื่อมั่นวิธีครอนบาคอัลฟาได้ .983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนค่ามีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ด้านระดับการศึกษาและด้านแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ 5) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study: 1) Work motivation, 2) Work performance efficiency, 3) A comparison of work performance efficiency classified by personal factors, 4) Motivational factors affecting work performance efficiency, and 5) Hygiene factors affecting work performance efficiency of employees at Pinyo Decor & Construction Co., Ltd. The sample consisted of 100



employees. Data were collected by proportionally calculating the number of employees in each department and using simple random sampling. A questionnaire was used as the data collection instrument. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) values for all items were greater than 0.5, and the reliability coefficient calculated using Cronbach's alpha was .983. The statistical methods used for data analysis included descriptive statistics, namely percentage and mean. Inferential statistics were used for hypothesis testing, including the t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) using the F-test, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) Overall motivational factors and hygiene factors were rated at a very high level of importance. 2) Overall work performance efficiency was rated at a very high level. 3) The comparison of work performance efficiency classified by personal factors showed that employees with different levels of education and those from different departments had significantly different work performance efficiency at the .05 level of significance. 4) Motivational factors revealed that career advancement significantly predicted job performance efficiency indicated that opportunities for career advancement significantly affected work performance efficiency at the .05 level of significance. and 5) Hygiene factors affecting work performance efficiency showed that opportunities for career advancement significantly affected work performance efficiency at the .05 level of significance.

Keywords: Motivation Factors, Hygiene Factors, Job Performance

บทนำ

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและตกแต่งภายในซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยแรงงานทักษะเฉพาะทางสูง เช่น ช่างไม้ ช่างติดตั้ง สถาปนิก และนักออกแบบ ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อยสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลงาน ต้นทุน และระยะเวลาส่งมอบงานได้โดยตรง ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการและความพึงพอใจของลูกค้าในธุรกิจประเภทนี้ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563)

บริษัท ภิญญา เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นผู้ประกอบการด้านรับเหมาก่อสร้าง ออกแบบ ตกแต่งภายใน และผลิตเฟอร์นิเจอร์บิวท์อิน ซึ่งมุ่งเน้นมาตรฐานคุณภาพงานเป็นสำคัญ จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท ภิญญา เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ได้แสดงความคิดเห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่ปรากฏในช่วงที่ผ่านมา คือ การลาออกของพนักงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น และแม้ว่าจะมีการรับพนักงานใหม่เข้าทำงานจำนวนที่สอดคล้องกันแต่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการทำงานอย่างต่อเนื่องและให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานประสิทธิภาพที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีรายงานการร้องเรียนในคุณภาพของการผลงานเพิ่มขึ้น เช่น ผลงานไม่เรียบร้อย มีการทำงานไม่ตรงตามแบบที่กำหนดทำให้ต้องแก้ไขชิ้นงานหลายส่วนตามเงื่อนไขสัญญาของลูกค้าแต่ละราย ส่งผลให้การส่งมอบงานล่าช้า พนักงานใช้ทรัพยากรมากเกินกว่ามาตรฐานการทำงาน เช่น การเตรียมไม้หรือวัสดุเพื่อการตกแต่งอาคารหรือเฟอร์นิเจอร์ผิดแบบ ผิดขนาด เป็นต้น นอกจากนี้ จากการสังเกตยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากและมีทักษะในการทำงานสูงมีการทำงานลักษณะเฉื่อยชา ไม่สอนงานให้แก่ทีมงานและแสดงความสำคัญว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากกว่าการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ต้นทุนเพิ่มขึ้นและการส่งมอบงานล่าช้า

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสังเกตการทำงานภายในหน่วยผลิตและติดตั้ง พบปัจจัยด้านพฤติกรรม

องค์การที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การขาดแรงจูงใจในการถ่ายทอดทักษะของพนักงานอาวุโส การทำงานแบบต่างคนต่างทำ และการขาดความร่วมมือระหว่างทีมออกแบกับทีมช่างหน้างาน ซึ่งเป็นลักษณะปัญหาที่พบได้บ่อยในธุรกิจก่อสร้างและตกแต่งที่ต้องอาศัยการทำงานแบบโครงการและการประสานงานหลายวิชาชีพ

ในเชิงทฤษฎี ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้จากแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg, F. et al., 1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากองค์การบริหารจัดการปัจจัยทั้งสองไม่เหมาะสม อาจทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ ความผูกพัน และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง งานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายบริบทองค์การ แต่ยังมีข้อจำกัดในการอธิบายบริบทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและตกแต่งภายในที่มีลักษณะงานเชิงทักษะและการทำงานภาคสนามสูง

เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ศึกษาในบริบทองค์การบริการทั่วไปหรือภาคอุตสาหกรรมการผลิต ขณะที่งานวิจัยในธุรกิจก่อสร้างและตกแต่งภายในระดับผู้ประกอบการขนาดกลางยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่เชื่อมโยงปัจจัยแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงานเชิงทีม และปัญหาคุณภาพงานก่อสร้างในระดับองค์การเดียวอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะทางของธุรกิจประเภทนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและตกแต่งภายใน ผลการวิจัยคาดว่าจะช่วยเสนอแนวทางเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานทักษะเฉพาะทาง ลดปัญหาการลาออกและการแก้ไขงาน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
5. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, F. et al., 1959) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ หรือเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยแรกคือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นส่วนทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพการทำงานในตัวพนักงานเพิ่มขึ้น ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบในงาน การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ



มอบหมายอย่างเต็มที่ 2) ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย ความยินดี การให้กำลังใจและความไว้วางใจที่ได้รับ 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติแสดงถึงความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า หรือมีความสำคัญต่อองค์กร และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ในรูปแบบการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ปัจจัยที่สองคือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของคุณคนให้มียุ่ตลอดเวลา ครอบคลุมเนื้อหา 9 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นการแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึงการบริหารงานที่เป็นระบบ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการสั่งงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน เป็นความรู้สึกของคุณคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 6) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน เป็นผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กรทั้งเงินเดือนและสวัสดิการอื่น 7) ด้านตำแหน่งงาน ในอาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญต่อบริษัท 8) ด้านความเป็นส่วนตัว เป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และ 9) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

สรุปได้ว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของคุณคนและมีส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคคลปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้ ในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงาน สะดวกมากขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ฯลฯ โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูงโดยผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าทั้ง 2 ฝ่ายและมีความพึงพอใจต่อผลการทำงาน 2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ 3) เวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน ทันสมัย และสะดวกรวดเร็ว และ 4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการและค่าใช้จ่าย ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (อุทสัน วีระศักดิ์การณย์, 2556)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ส่งผลให้เอื้อต่อการดำเนินงานและเกิดผลงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 ราย (ที่มา: แผนกบุคคล บริษัท ภิญญู เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ณ วันที่ 31 มกราคม 2568) การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, T. , 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่าง คำนวณด้วยสูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane, T. , 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ราย จึงใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 100 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร พนักงาน บริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ขอบเขตด้านเวลา พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 - มกราคม พ.ศ. 2569

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

ด้วยมาตราวัด 5 Likert's Scale การเก็บข้อมูลโดยมี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน แผนกที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ตรวจสอบค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ดัชนีความสอดคล้อง IOC ทุกข้อเท่ากับ 0.98 และหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach Alpha's Coefficient (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) คำนวณค่า ความน่าเชื่อถือเท่ากับ .983 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ถือว่าค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด



ตารางที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.22	.557	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.62	.345	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.25	.606	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.56	.486	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.66	.424	มากที่สุด
รวม	4.46	.388	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญมากที่สุด 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (\bar{X} = 4.66, S.D. = .424) ความสำเร็จในงาน (\bar{X} = 4.62, S.D. = .345) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.56, S.D. = .486) ตามลำดับ และระดับความสำคัญมาก 2 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.25, S.D. = .606) และความรับผิดชอบในงาน (\bar{X} = 4.22, S.D. = .557) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ตารางที่ 2 ผลการผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณภาพของงาน	4.07	.559	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.97	.577	มาก
ด้านเวลาในการทำงาน	3.88	.538	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.36	.499	มาก
รวม	4.07	.466	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกด้าน คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		Sig	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.071		.746	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.237	.298	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ		.311	.733	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		9.840	.000*	แตกต่าง
อายุงาน		1.002	.396	ไม่แตกต่าง
แผนกที่สังกัด		6.363	.000*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		2.072	.109	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามเพศได้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) เท่ากับ .071 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .746 จำแนกตามอายุได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ 1.237 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .298 จำแนกตามสถานภาพได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ .311 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .733 จำแนกตามอายุงานได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ 1.002 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .396 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ 2.072 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .109 นั่นคือข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ 9.840 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 จำแนกตามแผนกที่สังกัดได้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F) เท่ากับ 6.363 และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 นั่นคือข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่	1.030	.607		1.698	.093	
ด้านความรับผิดชอบในงาน	.086	.109	.107	.782	.436	ไม่มี
ด้านความสำเร็จในงาน	.203	.177	.161	1.151	.253	ไม่มี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.069	.095	.093	.730	.467	ไม่มี
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.106	.121	.117	.870	.387	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	.204	.102	.195	1.995	.049*	มี

R = .535, R² Square = .286, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 28.6

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่	-.640					
ด้านนโยบายการบริหาร	.147	.112	.152	1.313	.193	ไม่มี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.127	.127	.115	.997	.322	ไม่มี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.144	.105	.144	1.373	.173	ไม่มี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.060	.111	-.051	-.571	.590	ไม่มี
ด้านความมั่นคงในงาน	.281	.248	.101	1.131	.261	ไม่มี
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	.042	.105	.041	.401	.690	ไม่มี
ด้านตำแหน่งงาน	.049	.103	.057	.408	.633	ไม่มี
ด้านความเป็นส่วนตัว	.048	.123	.049	.387	.700	ไม่มี
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	.243	.111	.264	2.196	.031*	มี

R = .648, R² = .419, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 41.9

อภิปรายผล

1. ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษ พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร ปะวะโก ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดิเมท์ จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สิริกร ปะวะโก, 2559)

2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว พันทะบุตร และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องดื่ม “A” ในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพพบว่าภาพรวมความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน (กิ่งแก้ว พันทะบุตร และคณะ, 2568)

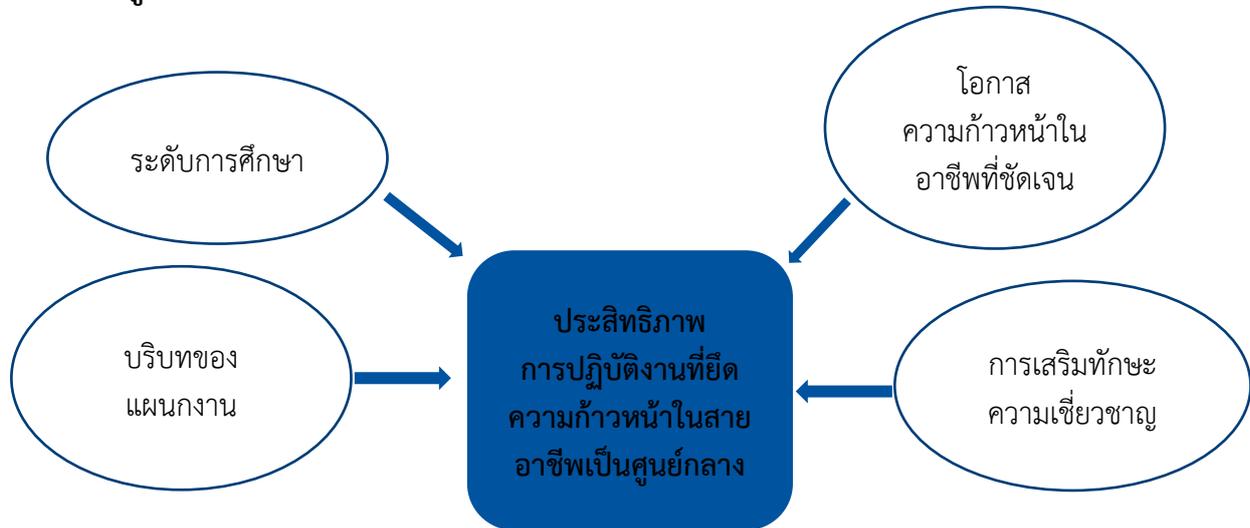
3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานะภาพ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุทธ อิมธรรมพร และผุสดี พลสารัยม์ ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชบุรีบูรณะ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชบุรีบูรณะ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ศรายุทธ อิมธรรมพร และผุสดี พลสารัยม์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา พบว่า แผนกที่พนักงานสังกัดและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

4. ด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ชีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ, 2566)

5. ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภิญโญ เดคคอร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิทโอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่ได้จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด (นิตยา ไชยทองศรี และคณะ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เน้นความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ คือ การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ยืดความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นศูนย์กลางซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน โดยเปลี่ยนวิธีการประเมินผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานเดิมเชิงปริมาณหรือการกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน ไปสู่การเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรในประสิทธิภาพภาพปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลไกสนับสนุนการเติบโตตามสายอาชีพของพนักงาน ในระยะยาวหากพนักงานมองเห็นเส้นทางแห่งความก้าวหน้าและคุณค่าในการพัฒนาตนเองจะเป็นกำลังที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพตนเอง

โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ยืดความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นศูนย์กลางมีปัจจัยภายในของพนักงานเป็นพื้นฐานหลัก ได้แก่ ระดับการศึกษาซึ่งสะท้อนทุนทางความรู้และศักยภาพในการเรียนรู้ และบริบทของแผนงานซึ่งกำหนดลักษณะงานที่มีความซับซ้อนและโอกาสในการใช้ความสามารถเฉพาะด้าน ปัจจัยภายในเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดความพร้อมและทิศทางของประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกันปัจจัยภายนอกทำหน้าที่เป็นแรงเสริมโดยเฉพาะโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเสริมทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ซึ่งช่วยเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการเติบโตเชิงอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้นี้จึงเสนอให้การศึกษาประสิทธิภาพในอนาคตมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างศักยภาพภายในและระบบสนับสนุนภายนอกเพื่อสร้างประสิทธิภาพที่นำไปสู่ความก้าวหน้าของพนักงานและประโยชน์ต่อองค์กรในเวลาเดียวกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภิญญู เดคคอร์ด แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเมื่อพิจารณาร่วมกับลักษณะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและตกแต่งภายใน ตลอดจนผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทองค์กรได้ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านความก้าวหน้าในสายงานตามลักษณะงาน



ก่อสร้าง-ตกแต่งภายใน องค์การควรกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานและเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่จำแนกตามลักษณะงานหลักของธุรกิจอย่างชัดเจน เนื่องจากลักษณะงานของแต่ละแผนกมีสมรรถนะและเส้นทางอาชีพแตกต่างกัน เช่น สายงานผลิตเฟอร์นิเจอร์และงานช่าง ควรกำหนดระดับช่าง โดยใช้เกณฑ์ทักษะฝีมือ มาตรฐานคุณภาพงาน และความสามารถควบคุมงานผลิต สายงานหน้างานก่อสร้าง/ติดตั้ง ควรกำหนดเส้นทางจากช่างภาคสนาม-หัวหน้าทีม-โฟร์แมน-ผู้ควบคุมงาน โดยใช้เกณฑ์การบริหารเวลา ความสามารถควบคุมทีม และการส่งมอบงานตามแผนสายงานสำนักงาน/ออกแบบ/บริหารโครงการ ควรกำหนดระดับจากเจ้าหน้าที่-หัวหน้าส่วน-ผู้จัดการโครงการ โดยใช้เกณฑ์ความสามารถด้านการวางแผน การประสานงาน และการควบคุมต้นทุนพร้อมกันนี้ ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับทักษะเฉพาะสายงาน เช่น ทักษะอ่านแบบก่อสร้าง การใช้เครื่องจักรงานไม้ โปรแกรมออกแบบ หรือซอฟต์แวร์บริหารโครงการ เพื่อให้ความก้าวหน้าสอดคล้องกับสมรรถนะที่ธุรกิจต้องการจริง 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตามความแตกต่างของระดับการศึกษาและแผนก จากผลวิจัยที่พบว่า ระดับการศึกษาและแผนกที่สังกัดมีผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดแนวทางพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่จำแนกตามกลุ่มบุคลากร ได้แก่ พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (สายช่าง/ผลิต) เน้นการฝึกอบรมเชิงทักษะ (skill-based training) การทดสอบมาตรฐานฝีมือและระบบเลื่อนระดับตามความชำนาญ พนักงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป (สายวิชาชีพ/บริหาร) เน้นการพัฒนาทักษะบริหารโครงการ การวางแผนงาน การควบคุมต้นทุน และภาวะผู้นำ การพัฒนาเฉพาะแผนก เช่น แผนกผลิต เน้นคุณภาพและความเร็วการผลิต แผนกหน้างานเน้นการบริหารเวลาและทีม แผนกออกแบบเน้นนวัตกรรมและการใช้ซอฟต์แวร์ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ Career Path ขององค์กรสอดคล้องกับพื้นฐานบุคลากรจริง ลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสความก้าวหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละหน่วยงาน 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป แม้ว่าการศึกษานี้พบว่าประสิทธิภาพด้านเวลาและปริมาณงานอยู่ในระดับต่ำสุด แต่การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตตัวแปรให้ครอบคลุมปัจจัยร่วมสมัยของธุรกิจก่อสร้างและตกแต่งภายใน เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายตัวแปรตาม (R^2) เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานก่อสร้าง เช่น ระบบติดตามความก้าวหน้างาน แอปพลิเคชันรายงานหน้างาน หรือซอฟต์แวร์บริหารโครงการปัจจัยด้านสุขภาวะและความปลอดภัยแรงงาน เช่น ความล่าช้า ความเครียดจากหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความปลอดภัยปัจจัยด้านภาระงานและโครงสร้างกระบวนการทำงาน เช่น จำนวนโครงการที่รับผิดชอบพร้อมกัน ความชัดเจนของแบบและคำสั่งงาน ในด้านระเบียบวิธี ควรใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละแผนก) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายงานก่อสร้างผลิต และสำนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบเชิงระบบและเชิงบริบทที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว พันทะบุตร และคณะ. (2568). การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องตีพิมพ์ “A” ในประเทศไทย. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 45-56.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(1), 251-265.

- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ, 5(2), 433-447.
- นิตยา ไชยทองศรี และคณะ. (2563). แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ซีเอ็ม อีทไอโอดี บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(1), 62-76.
- ศรายุทธ อิมธรรมพร และผุสดี พลสารรัมย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชภัฏบูรณะ. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14, (หน้า 1659-1671). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สิริกักร ปะวะโก. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไม จำกัด. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). เรียกใช้เมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2569 จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Herzberg, F. et al. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper and Row.