



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ
จังหวัดสงขลา

The Impact of Motivational Factors on The Working Efficiency of Construction
Material Store Employees in Chana District, Songkhla Province

ชาฟารี เจ๊ะเร๊ะ^{1*} พิเชษฐ์ พรหมใหม่¹

Safaree Jehreh^{1*}, Pichet Prommai¹

(Received: August 17, 2023; Revised: September 20, 2023; Accepted: October 9, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง จำนวน 44 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับอนุปริญญา เป็นพนักงานขับรถและพนักงานส่งของ มีอายุงานระหว่าง 4-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารองค์กร และด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ร้านวัสดุก่อสร้าง

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

¹Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Srivijaya

*Corresponding author. E-mail: Prommai1968@gmail.com



Abstract

This study, titled ‘The Impact of Motivational Factors on the Working Efficiency of Construction Material Store Employees in Chana District, Songkhla Province’, aims to 1) examine the working efficiency of construction material store employees in Chana District, Songkhla Province, 2) analyze variations based on demographic factors, and 3) explore the influence of motivation on their work efficiency. The sample consisted of 44 employees from construction material stores, who provided data through questionnaires employed as research instruments. The data analysis encompassed various statistical techniques frequency and percentage calculations, mean and standard deviation calculations, t-test, one - way ANOVA (F-test), and multiple regression analysis.

The results indicated that a majority of the respondents were male aged between 31 and 40 years old, held diploma, worked as drivers or in delivery roles, had work experience ranging from 4 to 5 years, and earned an average monthly income within the range of 10,001 to 15,000 baht. The employees of construction materials stores held generally positive opinions regarding work efficiency. However, varying opinions were observed among employees based on personal factors such as gender and job position, indicating differences in overall work efficiency perceptions. Furthermore, the research demonstrated that work motivation, influenced by organizational management policies and job satisfaction, significantly impacts the work efficiency of employees in construction material stores at a statistically significant level of 0.05

Keywords: Work motivation, work efficiency, construction material store

บทนำ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจใด ๆ จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงลบ เช่น ความเฉื่อยชา ไม่จริงจังในการทำกิจกรรม ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม พฤติกรรมลักษณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อ



ต่อองค์กรทั้งสิ้น ข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานของปิยวรรณ งามสง่า (2564) สรุปไว้ว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ ออกมาทางพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายถึงผลสำเร็จที่ต้องการด้วยความเต็มใจของบุคคล

ประสิทธิภาพในการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดโดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว (กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์, 2558) สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น Peterson and Plowman (1989) ได้ระบุไว้ว่าการวัดประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

พื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีร้านวัสดุก่อสร้างหลายแห่งเปิดดำเนินการ เนื่องจากอำเภอจะนะได้กลายเป็นพื้นที่เป้าหมายในการสร้างนิคมอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต การทำการตลาดที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันย่อมเกิดการแข่งขัน การเอาชนะคู่แข่งชั้นประการหนึ่งคือทำให้ความสำคัญกับพนักงานหรือบุคลากรที่ให้บริการลูกค้า โดยพนักงานจะต้องมีความพร้อมในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว พนักงานจะต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของลูกค้าซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะหลังการแพร่ระบาดของไวรัส COVID 19 ดังนั้นการบริหารงานของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในฐานะทายาททางธุรกิจจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา



การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่สามารถโน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลให้กระทำการหรือปฏิบัติการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนกระบวนการใช้ความพยายามของบุคคลให้ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้แนะ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกว่าที่งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ Herbert (1972) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ในทำนองเดียวกันว่าแรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความใคร่ ความปรารถนาที่จะได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นขั้นตอนของการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าเพื่อนำไปสู่การตอบสนองของจิตใจอันมีผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี ทั้งนี้จะทำให้ธุรกิจหรือสถานประกอบการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในอีกแง่มุมหนึ่ง สมบัติ อาริยาศาล (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อสภาพจิตใจหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นมูลเหตุให้บุคลากรมีความสมัครสมานสามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พนักงานมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รวมถึงการมีแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน นอกจากนี้แรงจูงใจยังทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานด้วยเช่นกัน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าแรงจูงใจมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่จะนำไปสู่การดำเนินการของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, 2563)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการจำนวนมากคือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991) โดยทฤษฎีดังกล่าวได้แสดงถึงปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivates factors) ซึ่งเป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพอใจ และยังเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์สูงฆาร, 2562) แรงจูงใจดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ งานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยประเภทนี้จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานสมควรได้รับในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยโอกาสที่จะก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับพนักงานด้วยกัน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน



ประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นการทำงานด้วยคนจำนวนน้อยแต่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ใช้กำลังคนน้อยรวมถึงใช้เงินลงทุนต่ำเป็นตัวสะท้อนประสิทธิภาพมาก นอกจากนี้หากพิจารณาในมุมมองของผู้รับบริการอาจจะกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดจากผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าตามที่ลูกค้าคาดหวัง สำหรับการพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานที่พิจารณาจากค่าใช้จ่ายหรือเงินลงทุนที่ต่ำนั้น อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ระบุถึงประเด็นดังกล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยสามารถประหยัด มีสัดส่วนต้นทุนที่ต่ำหรือปัจจัยที่นำเข้าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป และมีประโยชน์ มีความคุ้มค่า และการบริหารจัดการที่ทำให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้เวลาที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกับพีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ที่ระบุถึงคำจำกัดความของประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมให้สามารถบรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือกล่าวได้ว่าจะต้องดำเนินการให้มีความถูกต้องและชัดเจน นอกจากนี้ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานที่สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ประสิทธิภาพของบุคคล โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและผลงานมีคุณภาพ
- 2) ประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาจากภาพรวมขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด กิจกรรมดังกล่าวจะต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์กำหนดยุทธวิธี มีแนวปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับการทำงานได้อย่างลงตัว อันจะนำมาซึ่งผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้นและสามารถลดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้

การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายประการ สำหรับบทความวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางมาเป็นหลักในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพนั้นเกิดจากการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานผ่านกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่ามากที่สุด โดยคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม
2. ปริมาณงาน (Quantity) การกำหนดปริมาณงานเป็นสิ่งสำคัญ ปริมาณงานจะต้องมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของสถานประกอบการ นอกจากนี้จะต้องมีการทำข้อตกลงเกี่ยวหน้า



ความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ตลอดจนได้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

3. เวลา (Time) การกำหนดเวลาในการทำงานนั้นจะต้องพิจารณาความถูกต้องและมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) การปฏิบัติงานควรคำนึงถึงหลักความมีประสิทธิภาพคือการใช้ต้นทุนอย่างประหยัดเพื่อให้กิจการมีผลตอบแทนจากการดำเนินงานสูงสุด ในส่วนของต้นทุนการผลิตนั้นสามารถพิจารณาได้ต้นทุนด้านการเงิน คน วัสดุุดิบ และเทคโนโลยีที่ใช้

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Method) คือวิธีการขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่ตั้นนั้นจะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผนการติดตาม การตรวจสอบและการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

เนื่องจากการทำงานในร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้างของพนักงานจะไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต การวางแผนการผลิต และการตรวจสอบและการควบคุมการผลิต ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงไม่นำประเด็นขั้นตอนการปฏิบัติงานมาพิจารณาวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง คงเหลือองค์ประกอบของการวัดความสำเร็จเพียง 4 ด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร

ปภาอร งามสมชล และทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท อายโนะโมะ โต๊ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับและด้านความ



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำนวน 50 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างในธีรวิมล เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดระดับค่าความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำมาสู่การสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยข้อความทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมินมีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.793 และตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยสร้างคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดัดแปลงมาจากแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม 2560) จำนวน 21 ข้อ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดัดแปลงมาจากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) จำนวน 12 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยข้อจำกัดด้านสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID 19) ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามผ่านระบบไปรษณีย์ไปยังพนักงานของร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะผ่านเจ้าของกิจการ โดยขอความร่วมมือให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าของกิจการรวบรวมและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยผ่านทางไปรษณีย์

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล



3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Least significant difference (LSD)

4. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานส่งของ มีประสบการณ์การทำงาน 4-5 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามระดับคะแนน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ความสำเร็จในงาน	3.89	0.51	มาก
2. ลักษณะงานที่ทำ	3.86	0.47	มาก
3. ความรับผิดชอบ	3.81	0.41	มาก
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.23	0.68	ปานกลาง
5. นโยบายและการบริหาร	3.80	0.43	มาก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.52	0.35	มากที่สุด
7. ความมั่นคงในงาน	4.23	0.40	มาก
ภาพรวม	3.90	0.15	มาก



2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สูงที่สุด รองลงมาคือคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. คุณภาพของงาน	3.88	0.51	มาก
2. ปริมาณงาน	3.84	0.47	มาก
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.57	0.41	มาก
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.17	0.68	มาก
ภาพรวม	3.90	0.15	มาก

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าเพศหญิง และพนักงานบัญชี/การเงิน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานขับรถ/ส่งของ ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดซื้อ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานขับรถ/ส่งของและสูงกว่าแม่บ้าน ส่วนพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3-5



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ชาย	4.00	0.19	6.776	.000**
	หญิง	3.60	0.19		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=44)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
โดยรวม	ผู้จัดการ	3.90	0.183	.908	.009*
	พนักงานบัญชีการเงิน	3.65	0.16		
	ฝ่ายขายจัดซื้อ	3.81	0.33		
	พนักงานขับรถ ส่งของ	4.00	0.19		
	แม่บ้าน	3.54	0.18		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ผู้จัดการ	พนักงาน	ฝ่ายขาย	พนักงานขับรถ/	แม่บ้าน
		บัญชี/การเงิน	จัดซื้อ	ส่งของ		
		3.90	3.65	3.81	4.00	3.54
ผู้จัดการ	3.90					
บัญชี/การเงิน	3.65				-.352*	
ฝ่ายขาย/จัดซื้อ	3.81				-.170*	.463*
ขับรถ/ส่งของ	4.00					
แม่บ้าน	3.54					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารองค์กร และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ร้อยละ 29 โดยแรงจูงใจด้านนโยบายในการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลาสูงกว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
(ค่าคงที่)	b	Std. Error	Beta			
(ค่าคงที่)	1.995	1.559			.150	.881
นโยบายในการบริหารองค์กร	0.529	.329	.0412		3.120	0.003**
ความสำเร็จในการทำงาน	.0495	.311	.0310		2.346	0.024*
R = 0.538		R square=0.290		SEE=0.36149		F = 8.371 sig. = .001

**นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและงานที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสามารถทำงานได้คุ้มค่างบรายได้ที่ได้รับจากนายจ้าง นอกจากนี้ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน พนักงานเห็นว่าตนเองมีผลการทำงานที่มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ตลอดจนมีการวางแผนในการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานที่ทำ พนักงานเห็นว่าตนเองมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีการวางแผนบริหารการจัดการงานเพื่อความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ระบุว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจโดยรวมมี



ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นที่พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีการแบ่งเวลาและอุทิศเวลาในการทำงาน และใช้เวลาในการทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ และสามารถก่อประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคคลอื่นส่งผลให้พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างใน อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989 อ้างอิงในศาสตราจารย์ทองแดง, 2557) ที่ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญประกอบด้วย คุณภาพของงาน ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานที่เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปริมาณงาน คือ จำนวนงานที่ปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน กล่าวคือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย โดยใช้เวลาน้อยที่สุดแต่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงานที่จะต้องดำเนินงานให้มีความเหมาะสมคุ้มค่างบเงินที่ได้รับจากนายจ้าง และผลการวิจัยที่ระบุว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารองค์กรและด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับนับถือค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนโยบายในการบริหารองค์กรของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน

สรุปผลการวิจัย

พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ/พนักงานส่งของ มีประสบการณ์การทำงาน 4-5 ปี และรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-15,000 พนักงานประเมินระดับประสิทธิภาพในการทำงานของตนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเห็นว่าการทำงานของตนมีความสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและงานที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสามารถทำงานได้คุ้มค่างบรายได้ที่ได้รับจากนายจ้าง นอกจากนี้ในด้านคุณภาพของงาน พนักงานร้านวัสดุก่อสร้างเห็นว่าพวกตน



มีผลการทำงานที่ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ มีการวางแผนในการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ นอกจากนี้พนักงานเห็นว่าตนมีการวางแผนบริหารจัดการงานเพื่อความสำเร็จในการทำงาน จนทำให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างที่มีเพศและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่สำคัญแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารองค์กรและด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้าง อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาต่ำที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำวิทยากรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาช่วยให้เวลาในการทำงานสั้นลงหรือทำงานได้รวดเร็วขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารร้านวัสดุก่อสร้าง ควรจะมองหาเครื่องจักร เครื่องมือ โปรแกรมสำเร็จรูป หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่จะช่วยให้พนักงานในแต่ละฝ่ายสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้รวดเร็วขึ้น ซึ่งจะเป็นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างให้สูงขึ้นได้

1.2 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพการทำงานอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ฝ่ายบริหารจะต้องใช้ตัวชี้วัดผลการประเมินที่เป็นเชิงปริมาณ และมีการสื่อสารไปยังพนักงานทุกฝ่าย ตลอดจนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงาน

1.3 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารองค์กร รวมถึงแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องมีการเสริมแรงด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและมีการบริหารองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการจะต้องให้ความสำคัญ เพราะปัจจัยดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านวัสดุก่อสร้างในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจจากพนักงานของร้านวัสดุก่อสร้างเพียงอย่างเดียว ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน การทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม เพื่อจะได้สะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นจากพนักงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานด้วย เพราะจะทำให้ได้คำตอบว่าพนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างร้านวัสดุก่อสร้างแบบเดิมกับร้านวัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงธุรกิจร้านวัสดุก่อสร้างในอนาคต

รายการอ้างอิง

- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930152.pdf
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, รัชนิ แกวมณี, นิรันุช สายสุยา และสุภัทสรุา กิริกา. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะเบทาโกรสเปเซียลตีฟูดส์ จำกัด. วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 5(2), 55-69.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 5(1), 425-436. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/240213/164267>
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14(1), 251-265. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jhusocbru/article/view/1601/1241>
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.



- ปภาอร งามสมชล และทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(2), 218-231. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/258372/176569>
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4341/1/TP%20HOM.007%202565.pdf>
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3540/1/61252324.pdf>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562, 17 เมษายน). *2-Factor Theory (Frederick Herzberg)*. <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- ปุกณวิช แก้วล้อม. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3950/3/punnawich_kaew.pdf
- พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 9(1), 189-209.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100. <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/view/1065/205>
- วิรัช สวงวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น : อินโดไชน่า.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง และกิติมา จึงสุวดี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 67-83. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RMUTI_SS/article/view/195928/136184



- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 3(2), 33-46. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246205/166341>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11704/1/420087.pdf>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Herzberg, F. (1991). *The Motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach* (12th ed.). Appletion-Century-Crofts.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.