

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้

นางสาววรรณฤดี ศรีวิเชียร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ โดยศึกษา 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ทั้งด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ ตำแหน่ง และเขตที่สังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่าสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และด้านกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การยางแห่งประเทศไทย, การบริหารทรัพยากรบุคคล

Factors Affecting the Performance of Personnel of the Rubber Authority of Thailand Offices in the Southern Region

Wanruedee Sriwichain

ABSTRACT

This research aims to study the factors affecting the performance efficiency of personnel at the Rubber Authority of Thailand offices in the southern region. Specifically, it examines (1) demographic factors, (2) motivational factors, and (3) environmental factors in the workplace. This quantitative research collected data using questionnaires from a sample of 400 personnel at the Rubber Authority of Thailand offices in the southern region. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics.

The findings revealed that demographic factors, including gender, age, education, marital status, length of service, income, position, and affiliated region, significantly influenced work performance at a 0.01 statistical significance level. Regarding motivational factors, career advancement work achievement and job characteristics were found to have a significant influence on performance. For environmental factors, the psychological environment and the physical environment significantly affected performance.

The results suggest that organizations should develop human resource management policies that account for personnel diversity, establish clear career advancement paths, and foster a supportive work environment. Emphasis should be placed on enhancing a positive work atmosphere and improving suitable physical workplace conditions to maximize performance efficiency.

Keywords: Work performance efficiency, motivational factors, work environment, Rubber Authority of Thailand, human resource management

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็วหน่วยงานรัฐบาลเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน และดำเนินงาน ให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยมุ่งหวังให้ประชาชน "มีความอยู่ดี กินดี" และมีความเสมอภาคกัน หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำ งานตลอดจนการทำงานให้มีความสุขจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน นักวิชาการได้กล่าวว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตนในการทำงาน คนทำงานที่มีประสิทธิภาพ (สมพิศ สุขแสน, 2556) ต้องมีความฉับไว รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้าเสร็จทันตามกำหนดให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยเน้นความถูกต้องแม่นยำ ในกฎระเบียบ ข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ทั้งนี้บุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่และแสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านทางอินเทอร์เน็ต และสามารถนำความรู้นั้น มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย มีความคิดสร้างสรรค์ คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผล การปฏิบัติงานแบบใหม่การบริหารงานแบบเชิงรุก คนที่ชอบคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้สึกสนุก และมีความสุขในการทำงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และค้นคว้าแสวงหา ความรู้อยู่เสมอ และเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การให้เกียรติรักษามารยาทในการทำงาน จะทำให้เราอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเคารพผู้อื่น แต่ยังเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้คนอื่นให้เกียรติและเคารพเราด้วย นอกจากนี้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรของเรา เมื่อเราทำงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีความราบรื่น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธัญญกรณ ทองเลิศ, 2562)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 - 2564 เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้องค์กรมีศักยภาพทางการแข่งขันจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้เกิดการแข่งขัน

ระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจกับเอกชนจึงมีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่โดยการนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมาปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องตามนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2560)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยใน เขตภาคใต้ เพื่อให้องค์กรนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำข้อมูลไปปรับใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว ทันสมัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่าง เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งปัจจุบัน
2. ปัจจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านเวลา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคใต้ จำนวน 1,182 คน(การยางแห่งประเทศไทย, 2567)โดยกำหนดกลุ่มตัวแทนพนักงานบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคใต้ จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยส่วนภูมิภาคเขตภาคใต้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม – ธันวาคม 2567

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีนักวิชาการได้ให้คำนิยาม และอธิบายความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลากหลายแง่มุม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษามากอย่างต่อเนื่อง โดยนักวิชาการในประเทศได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่าเป็น การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังที่ ศาสตราจารย์ ทองแรง และกิตติมา จิงสุวดี (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรและเวลา ขณะที่ ญัฐพล อินธิแสง (2564) เน้นว่าประสิทธิภาพต้องวัดจากผลลัพธ์ที่ได้เทียบกับต้นทุนที่ใช้ไป

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2558) อ้างใน ภคมน ฅ นครพนม (2564) ได้กล่าวถึง ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นส่วนประกอบ ที่ประกอบไปด้วยลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะถูกนิยามมาเป็นเกณฑ์ในการ

แบ่งส่วนการตลาดของกลุ่มเป้าหมายโดยลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อช่วยในการกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย

อิสรา ศิริมาพรไพศาล (2561) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่น ๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิสำเนา ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้ (สันหัตต์ เสริมศรี, 2541) ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบ การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ทางสมรส การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg & Mausner, 1959; Prasertdhanakul, 2020) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตาม

ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two -Factor -Theory) เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้นเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน แก้ปัญหา หรือป้องกันปัญหา จนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจ จากงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของตน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่องในความสำเร็จ ชื่นชมชมยินดีในผลงานรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) เช่น งานที่มีความท้าทาย ความน่าสนใจคุณค่าของงาน ความอิสระในการทำงาน ตรงต่อความรู้ความสามารถและความต้องการมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) เช่น ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม

เหมาะสม การเพิ่มเงินเดือนค่าจ้าง การศึกษาต่อหรือดูงาน การเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.6 โอกาสการก้าวหน้า (Growth) โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร องค์กรมีแผนงานการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งได้ชัดเจน มีความยุติธรรมและเหมาะสมในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยภายนอก (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน การไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและจะนำมาซึ่งการไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Organization policies) การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้พนักงานทุกคนทราบ การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานอย่างไม่ซ้ำซ้อน การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ยืดหยุ่นในการบริหารงานนโยบายและการบริหารงานเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ความยุติธรรม ในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กระจายงานและประเมินผล การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนของโครงสร้างหน่วยงานและองค์กร

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงาน

2.4 ค่าตอบแทน (Base wage or salary) ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with supervision) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงถึงสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจและไว้วางใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความร่วมมือ ความช่วยเหลือที่มีต่อกัน การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความสนิทสนม ความมีน้ำใจ ความจริงใจ และความร่วมมือกัน ความสามัคคี และการรับฟังความคิดเห็น

2.7 สภาพในการทำงาน (Status) ได้แก่ สถานะที่เป็นที่ยอมรับนับถือทั้งในองค์กร และสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพ หรือความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กรความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ ความสะดวกในการเดินทาง เวลาในการพักผ่อน ดูแลครอบครัวและเวลาในการได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกจากการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือพลังขับเคลื่อนทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท และต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจนี้เกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลและสิ่งกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการไทยได้ให้มุมมองที่น่าสนใจ โดย ศิวพร โปทยานนท์ (2554) มองว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งต่างๆ ในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงาน ซึ่งสามารถส่งผลได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการทำงาน สอดคล้องกับ ประเสริฐศักดิ์ โพธิ์ทอง และทศพล ปรีชาศิลป์ (2567) ที่ขยายความเพิ่มเติมว่าเป็นปัจจัยแวดล้อมทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

นักวิชาการต่างประเทศได้เสริมมุมมองในเชิงลึกเพิ่มเติม โดย Tresirichod et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่ Mozgovoy (2021) เน้นย้ำความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่สะท้อนการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศการทำงาน ด้าน Massoudi & Hamdi (2017) และ Koh et al. (2017) ได้เชื่อมโยงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ Bashir et al. (2020) ยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในประเทศ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ณิชากร สร้อยสนธิ และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาการจัดการสำนักงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยใช้วิธีวิจัย

เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสำนักงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการเอกสาร ($r = 0.825$) การจัดการข้อมูล ($r = 0.798$) และการสื่อสารภายในองค์กร ($r = 0.766$) นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและการฝึกอบรมบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้

การศึกษาล่าสุดโดย Kookkaew, Pangyaphan และ Phuekpong (2024) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราวของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 317 คน ได้ยืนยันความสำคัญของทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก โดยพบว่าทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความมั่นคงในงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 71.2

นอกจากนี้ งานวิจัยของ ธัญย์สิตา รังสิวุฒิวงศ์ และ พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเครือข่ายกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ได้เสริมให้เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กรที่ทันสมัย โดยพบว่า การพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ในต่างประเทศ การทบทวนงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Tresirichod และคณะ (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร พบว่า 1) ด้านเพศ พบว่าเพศหญิงมีประสิทธิภาพสูงกว่าในงานที่ต้องการความละเอียดและการประสานงาน เนื่องจากมีความรอบคอบและทักษะการสื่อสารที่ดีกว่า 2) ด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากเป็นช่วงที่มีวุฒิภาวะและพลังในการทำงานสูง 3) ด้านระดับการศึกษา Yossundara & Yenyuak (2020) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับการปฏิบัติงานได้ดี ด้านสถานภาพ พบว่าผู้ที่สมรสแล้วมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่า ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจระบบการทำงานขององค์กรเป็นอย่างดี ด้านรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมีแรงจูงใจและความรับผิดชอบในงานมากกว่า ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่สูงกว่า

Diamantidis และ Chatzoglou (2019) ยังพบว่าที่ตั้งของสำนักงานในเขตที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูงมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี การคมนาคมสะดวก และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่นๆ มากกว่า อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังพบว่าพนักงานในเขตห่างไกลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ซึ่งส่งผลดีต่อความทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าที่ตั้งหรือเขตที่สังกัดมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในแง่ของการเข้าถึงทรัพยากร โอกาสในการพัฒนา และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน องค์กรจึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ จำนวน 1,182 คน (การยางแห่งประเทศไทย, กันยายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ โดยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 0.05 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้กลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 400 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Probability Sampling แบบ Stratified Sampling โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามความแตกต่างของประเภทบุคลากร เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเลือกเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้เท่านั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) (แบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ก) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และเป็นมาตรวัดแบบ Nominal Scale จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งปัจจุบัน และเขตที่สังกัด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา จำนวน 4 ข้อ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ จำนวน 4 ข้อ และสภาพแวดล้อมด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พร้อมหาคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ในการสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ ซึ่งสามารถกรอกแบบสอบถามได้โดยสะดวกและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

บทที่ 4

ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จากแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ ส่วนใหญ่มีสัดส่วน ดังนี้ เพศ

หญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ระยะในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติ (ระดับ 3 – 5 หรือ 6) จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 และส่วนใหญ่สังกัดเขตภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงจูงใจรายด้าน พบว่ามีสามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นบวกแสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับ และด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานมากกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กที่เน้นความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และการสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับการออกแบบลักษณะงานที่ท้าทายและสร้างความรู้สึกระบอบความสำเร็จในการทำงาน ความเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมรายด้าน พบว่ามีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมด้านจิตซึ่งมีอิทธิพลในระดับสูงมาก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นบวกแสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งสองด้านนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นที่น่าสนใจคือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นความสำคัญของบรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนทางจิตใจในการทำงาน ขณะที่สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน

อภิปรายผล

สมมติฐาน 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่น่าสนใจหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่หลากหลาย

สมมติฐาน 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่น่าสนใจระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน โดยผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.70 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderfuhren-Biget และคณะ (2010) ที่พบว่าโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลรองลงมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ngaithe และคณะ (2016) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้สำเร็จจะมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang & Hsieh (2012) ที่พบว่าการได้เห็นผลสัมฤทธิ์ของงานช่วยเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการยางแห่งประเทศไทยที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมยางพารา การได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อเกษตรกรและประเทศชาติจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Situma & Iravo (2015) ที่พบว่าการออกแบบงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของการยางแห่งประเทศไทยมีความหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์ตลาด จึงเป็นงานที่ทำท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ Ciobanu และ Androniceanu (2015) ที่พบว่าการได้รับการยกย่อง

ชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความแตกต่างนี้ อาจเกิดจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการยางแห่งประเทศไทยในเขตภาคใต้ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่น่าสนใจระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 56.90 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับสูง สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยามีอิทธิพลสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tresirichod et al. (2023) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาส่งผลโดยตรงต่อความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Mozgovoy (2021) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของบรรยากาศการทำงานที่สะท้อนการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนผลการศึกษาก่อนหน้านี้ของ Bashir et al. (2020) ที่พบความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีอิทธิพลรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hafeez et al. (2019) ที่พบว่าปัจจัยด้านกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ และพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Koh et al. (2017) ที่พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านเวลา พบว่า ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ Mozgovoy (2021) ที่พบว่าการจัดการเวลาทำงานที่เหมาะสม ทั้งในแง่ของชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทขององค์กรและลักษณะงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กรควรพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารผลงานที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุและประสบการณ์ เนื่องจากพบว่ากลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน องค์กรควรออกแบบโปรแกรมการพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละกลุ่ม เช่น การสอนงานสำหรับบุคลากรใหม่ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์

ในด้านแรงจูงใจ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เนื่องจากพบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและเป็นธรรม พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ และสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรออกแบบลักษณะงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กรควรพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารผลงานที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุและประสบการณ์ เนื่องจากพบว่ากลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน องค์กรควรออกแบบโปรแกรมพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละกลุ่ม เช่น การสอนงานสำหรับบุคลากรใหม่ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์

ในด้านแรงจูงใจ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เนื่องจากพบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและเป็นธรรม พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ และสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรออกแบบลักษณะงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในเขตภาคใต้ การขยายพื้นที่ศึกษาจะช่วยให้เข้าใจอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจเหตุผลและความคิดเห็นเบื้องหลังความสัมพันธ์ที่พบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมพร ยังสัมปอ และ วิฑิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019” (น. 467-476). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/208>
- เกียรติธิดา ภูมิเพ็ง. (2564). รายงานการวิจัย การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/4497>
- ชุกนิภา เป็ดโลกนิมิต. (2567). การเปรียบเทียบปัจจัยทางประชากรศาสตร์และสุขภาพจิตเชิงบวกของนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศ. วารสารพุทธจิตวิทยา, 9(3), 370-381. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/278370>
- ธัญญ์สิตา รังสิวุฒิจ และ พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเครือข่ายรัฐ. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561 (น. 516-527). <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/881>
- ศิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนารัฐพยานุเคราะห์.
- Kookkaew, P., Panyaphan, T., & Phuekpong, K. (2024). Motivation actors and hygiene factors affecting the performance efficiency of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province. Journal of MCU Social Science Review, 13(1), 137-148. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/259495>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Situma, R. N., & Iravo, M. A. (2015). Motivational factors affecting employees' performance in public secondary schools in Bungoma north sub county, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 1(5), 140-161.