



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
The Factors Affecting to Working Efficiency of Private Sector Employees
in Saraburi Province

วิวัฒน์ สกุลศิริรัตน์¹, นิเวศน์ ธรรมะ²
Wiwat Sakulsirirat¹, Niwet Thamma²
E - mail 6514154175@rumail.ru.ac.th,
dr.niwet.t@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิค วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิด 7s ของ แมคคินซี และปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 7s ของแมคคินซี, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The research's objective is to discover factors affecting the efficiency of employees of private sectors in Saraburi Province. The sample group is 400 people, using convenience sampling that uses an online questionnaire. Multiple Regression Analysis was used to find the effect of variables and create a forecast equation. The results of the study found that 7s McKinsey's Framework includes Style and Skill effect to the independent variable, as well as Motivation Factors such as Work itself affecting the work efficiency of private employees in Saraburi Province. Statistically significant at the 0.05 level



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

Keywords : 7s McKinsey 's Framework, Motivation Factors, Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก มีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ ราคาและการบริการ จึงทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถแข่งขันได้ โดยหลายองค์กรได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อที่รองรับเหตุการณ์ต่างๆที่ไม่สามารถคาดเดาได้ในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันหรือมีความได้เปรียบกว่าคู่แข่ง โดยตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพที่ดี มีการกำหนดกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ การบริหาร ที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและการเติบโตของผลตอบแทนขององค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีสภาพทางเศรษฐกิจ จากรายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี พ.ศ. 2563 จังหวัดสระบุรี มีมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ตามราคาประจำปี 245,042 ล้านบาท มูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (Per capital GPP) 321,625 บาท จัดเป็นอันดับที่ 8 ของประเทศ และเป็นอันดับที่ 2 ของภาคกลาง (สำนักสถิติจังหวัดสระบุรี, 2566) เนื่องจากประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมาย และดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจให้สอดคล้องกับทิศทางตลาดในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางระบบเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการและแรงงานให้สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจในอนาคต ซึ่งหากผู้ประกอบการปรับตัวได้ก่อน ย่อมมีโอกาสทางธุรกิจเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 215,853 คน (ฐานข้อมูลจาก สำนักสถิติจังหวัดสระบุรี ปี 2566) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้มีจำนวน 400 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพและรายได้ต่อเดือน

2.2 ด้านปัจจัย 7s ของแมคคินซี ของ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

2.3 ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

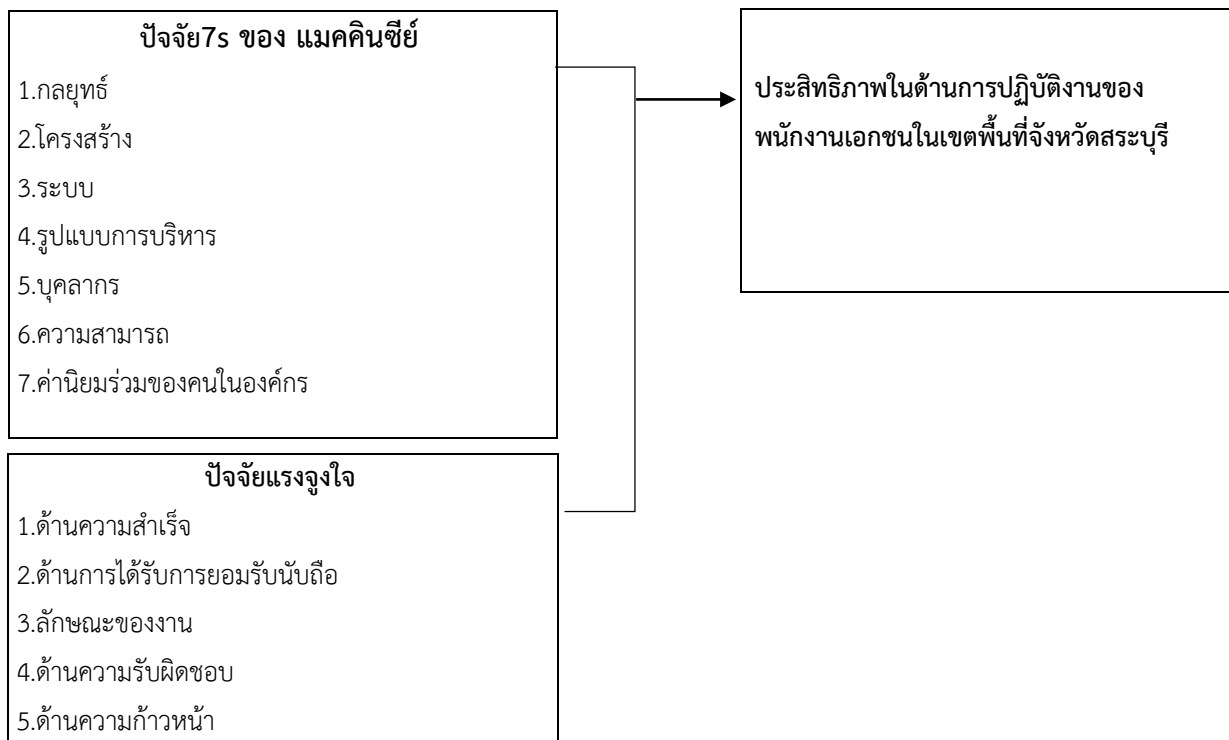
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การทำวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

การทบทวนวรรณกรรม

Salah and Benchouiha (2022) กล่าวถึงองค์ประกอบทั้ง 7 ของโมเดล Mc Kinsey ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy), โครงสร้าง (Structure), ระบบ (System), รูปแบบการบริหาร (Style), บุคลากร (Staff), ความสามารถ (Skill) และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared values) การพยายามปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรสร้างความสมดุลและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรนี้ โมเดล Mc Kinsey 7s ช่วยในการชี้แจงสถานะขององค์กรและบริการผ่านการใช้งานที่เหมาะสมเพื่อเข้าถึงการค้นพบที่ถูกต้อง

Herzberg (1959) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีการกระตุ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจ โดยจะเกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปัจจัยแรงจูงใจมีดังนี้ ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

Joy, Hawlader, Rahman, et al (2024) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพทำโดยการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นกลยุทธ์ที่ลดข้อบกพร่อง โดยรวบรวมข้อมูล ระบุปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและหาแนวทางแก้ไข นำไปสู่ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ การศึกษานี้ศึกษาว่าด้านคุณภาพ ผลผลิต และต้นทุนองค์กรใดที่สามารถเติบโตได้โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพเต็มรูปแบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทางผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล 2 แบบ ได้แก่

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา รวบรวมผลงานวิจัย บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ หนังสือพิมพ์ออนไลน์ นิตยสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานต่าง ๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง (n) จำนวน 400 ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นต้น (Try Out) จำนวน 30 ชุดแล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.982

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

แบบวัดค่า	ความเชื่อมั่น (α)
1.ด้านกลยุทธ์	0.913
2.ด้านโครงสร้าง	0.890
3.ด้านระบบ	0.828
4.ด้านรูปแบบการบริหาร	0.861
5.ด้านบุคลากร	0.856
6.ด้านความสามารถ	0.858
7.ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.934
8.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.891
9.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.917
10.ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.858
11.ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.880
12.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.918
13.ประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน	0.950
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด	0.982

จากตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามรายด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ($\alpha = 0.950$) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ($\alpha = 0.934$)



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

และรายด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระบบ ($\alpha = 0.828$) และข้อคำถามทุกข้อนั้นมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ($\alpha > 0.70$) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแต่ละด้านในแบบสอบถามชุดนี้มีมาตรฐานความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สูง

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

3.2 ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.การวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ใช้วิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 27 - 42 ปี จำนวน 224 คนเป็นเจเนอเรชันวาย คิดเป็นร้อยละ 56.0 โดยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนกผลิต จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระยะเวลาทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 สถานะภาพโสด 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ตารางที่ 2 ตารางสรุปลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเรียงตามตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	หญิง	249	62.3
อายุ	27 – 42 ปี (เจเนอเรชันวาย)	224	56.0
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรี	223	55.8
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	192	48.0
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	แผนกผลิต	83	20.8
ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่าหรือเทียบเท่า5ปี	200	50.0
สถานะภาพ	โสด	246	61.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,000 – 25,000 บาท	178	44.5

2.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย, ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทุกตัวแปรมีทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตามสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 1.371 + 0.290 (\text{ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย}) + 0.161 (\text{ด้านรูปแบบการบริหาร}) + 0.142 (\text{ด้านความสามารถ})$$

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.735 และซึ่งสมการมีความสามารถในการทำนายร้อยละ 52.6 (Adjusted R²=0.526) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.137



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.371	0.137		9.991	0.000*	37.885	0.000*
ด้านกลยุทธ์	-0.073	0.059	-0.078	-1.234	0.218		
ด้านโครงสร้าง	0.069	0.064	0.074	1.081	0.280		
ด้านระบบ	0.039	0.068	0.043	0.573	0.567		
ด้านรูปแบบการบริหาร	0.161	0.062	0.174	2.590	0.010*		
ด้านบุคลากร	-0.066	0.053	-0.079	-1.251	0.212		
ด้านความสามารถ	0.142	0.061	0.164	2.341	0.020*		
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.107	0.063	0.123	1.707	0.089		
ด้านความสำเร็จ	0.018	0.062	0.021	0.290	0.772		
ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.290	0.064	0.327	4.524	0.000*		
ด้านความรับผิดชอบ	-0.032	0.064	-0.036	-0.500	0.617		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.097	0.056	0.117	1.743	0.082		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.044	0.058	-0.051	-0.752	0.452		

R = 0.735, R Square = 0.54, Adjusted R Square = 0.526, SEE = .479 *Sig < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัย 7s ของแมคคินซีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า การมีลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทายจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีสูงที่สุด ลำดับรองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านความสามารถ ดังนั้นความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนพื้นที่จังหวัดสระบุรีให้เพิ่มขึ้นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ตามลำดับ นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่าตัวแปรทุกตัวมีทิศทางในทางบวก นั้นแสดงว่าหากปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้นประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้นหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรีจะต้องพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น จึงพัฒนาปัจจัยอื่นๆตามลำดับ โดยผลงานวิจัยชุดนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

งานวิจัยพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และงานวิจัยกฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วณิชย์ (2567) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทด้านสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน จะมีความแตกต่างกัน และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นทั้งของพนักงาน และผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ เพื่อให้เห็นมุมมองของหลายฝ่าย และได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อนำไปทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

สำนักสถิติจังหวัดสระบุรี. (2566). รายงานสถิติจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2566 สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2567. จาก <https://saraburi.nso.go.th/reports-publications/provincial-statistics-report/report-saraburi-2566.html>

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วณิชย์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. Journal of Roi Kaensarn Academi. 9(1)

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

Salah, K., Benchouiha, B. (2022). USING MCKINSEY 7S MODEL TO MEASURE PERFORMANCE OF THE BANKS, CASE STUDY: BANKS IN OUARGLA PROVINCE. 1Department of Commerce, University of Ouargla, Algeria. 2Department of Management, University of Ouargla, Algeria.

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



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

Joy, R. Hawlader, S. Rahman, S. Rahman, S. Hossain, R. Shmim, S. Mahmud, H. (2024).
Department of Industrial and Production Engineering, National Institute of Textile
Engineering and Research (NITER), Dhaka, Bangladesh.

Cronbach, L.J. (1990). Essentials of Psychology Testing. 5 th ed. New York : Harper Collins.