

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง
**Factors Which Affects to Work Efficiency of Rice Mill Employees
in the Central Region**

แสงจूरีย์ โสมทองกลาง
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sangjuree Somthonglang

E-mail : sangsommel@gmail.com

Master of Business Administration Industrial Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงสีข้าว ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ซึ่งคำนวณตามสูตรของคอคแรน (Cochran) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และ ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ/ ใช้ความสะดวก (Accidental/ Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นกระดาษ และแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท

2) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับแรงจูงใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน ซึ่งมี 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน ซึ่งมี 6 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง

3) ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่นำมาทดสอบมีทั้งหมด 11 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน โดยตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.9 (ค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.589) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานโรงสีข้าว

Abstract

The objectives of this research include 1) to study the personal factors of rice mill employees in the central region 2) to study the motivation for working of rice mill employees in the central region 3) to study work efficiency of rice mill employees in the central region. 4) To study the factors affects to work efficiency of rice mill employees in the central region. The sample group in this research were 400 people working in rice mil in the central region. Calculated according to the Cochran formula, the sample size were 385 people, so the researcher adjusted the sample size to 400 for the convenience of collecting and analyze data. This research uses Multi-Stage Random Sampling consisting of 2 steps as follows step 1 Cluster Random Sampling and step 2 Accidental/ Convenience Sampling. By using questionnaires as a tool to collecting data. The Cronbach's Alpha Coefficient : α of the whole questionnaire was 0.972. There are two types of questionnaires used for data collection ; paper questionnaires and online questionnaire (Google Form). The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, standard

deviation, Independent sample t-test, One-way ANOVA (F-test) and pairs test with Least Significant Difference (LSD) method, Multiple Regression Analysis (Enter method) at the significant level of 0.05.

The results of the research were as follows

1) Most of the respondents were male, aged between 30-39 years, education lower than bachelor's degree, work experience 1-5 years and average monthly income are between 15,000-20,000 bath.

2) Work motivation of overall were at high level when considering each factor it was found motivation factor and hygiene factor were at high level. when considering motivation factor found all aspect were at high level from all 5 aspects ; responsibility, recognition, achievement, work content and advancement. When considering hygiene factor found 5 aspect from 6 aspect were at high level ; job security, interpersonal relations, supervision, company policies & administration and working conditions. Salary and benefits aspect was moderate level.

3) Work efficiency of overall were at high level and when considering each aspect, it was found all aspect were at high level ; cost, quantity, quality and time.

4) The personal factor in term of different education and work experience were found different work efficiency at the significant level of 0.05. For the personal factor in term of different sex, age and average monthly income were found not different work efficiency at the significant level of 0.05.

5) Work motivation of rice mill employees in the central region there were 11 aspects tested. It consists of motivation factors 5 aspects and hygiene factors 6 aspects. The predictive variables together can predict working efficiency at 58.9 % (Adjusted R² = 0.589). For factors affecting work efficiency at the significant level of 0.05, there are 6 aspects as follows: motivation factors were recognition, responsibility and advancement aspects. Hygiene factors were company policies & administration, job security and supervision aspects.

Keyword : Work Motivation, Work Efficiency, Rice Mill Employees

บทนำ

ข้าวเป็นสินค้าเกษตรที่มีความสำคัญสร้างรายได้เข้าประเทศในแต่ละปีหลายล้านบาท โดยสินค้าข้าวในปี พ.ศ. 2562 มีมูลค่าการส่งออกทั้งปี 130,584.6 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2563 มีมูลค่าการส่งออกทั้งปี 115,914.9 ล้านบาท สำหรับการส่งออกข้าวเดือน มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2564 มีมูลค่า 21,804.9 ล้านบาท ลดลงจากเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2563 ที่มีมูลค่าการส่งออกอยู่ที่ 28,526.7 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าตัวเลขมูลค่าการส่งออกข้าวลดลงจากปีที่ผ่านมา แต่ในแต่ละปีก็สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยอย่างต่อเนื่องมาอย่างยาวนาน (ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร) สำหรับเนื้อที่เพาะปลูกข้าวนาปรังในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2563 มีเนื้อที่เพาะปลูกทั้งหมด 7,342,062 ไร่ ซึ่งมีผลผลิต 4,553,778 ตัน จำแนกเป็นรายภาคได้ดังนี้ ภาคกลางมีเนื้อที่เพาะปลูกมากที่สุด คือ 3,062,604 ไร่ ซึ่งมีผลผลิต 2,036,737 ตัน รองลงมาคือภาคเหนือมีเนื้อที่เพาะปลูก 2,913,328 ไร่ ซึ่งมีผลผลิต 1,770,136 ตัน ถัดมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีเนื้อที่เพาะปลูก 1,299,669 ไร่ ซึ่งมีผลผลิต 713,904 ตัน และภาคใต้มีเนื้อที่เพาะปลูก 66,461 ไร่ ซึ่งมีผลผลิต 33,001 ตัน (ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร)

การที่ประเทศไทยจะส่งออกข้าว หรือแม้แต่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศได้นั้นต้องผ่านกระบวนการผลิตจากโรงสีข้าว ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานของพนักงานในโรงสีข้าว โดยการทำงานพนักงานของโรงสีข้าวมีสิ่งที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิฝุ่นละอองที่เกิดจากกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการขนถ่ายข้าวเปลือก การตากข้าว การสีข้าว และปัญหาเสียงดังจากเครื่องจักรภายในโรงงานที่พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงสีข้าวต้องเผชิญ

มลพิษที่เกิดจากกระบวนการผลิตของโรงสีข้าว (พิญญารัตน์ ธรรมหิเวศน์, 2551) ได้แก่ มลพิษจากฝุ่นละออง มลพิษทางเสียง และด้านความร้อน โดยมลพิษที่เกิดมากที่สุดคือมลพิษจากฝุ่นละออง ซึ่งฝุ่นละอองเหล่านี้จะไปก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อระบบทางเดินหายใจ และทำให้ผู้สัมผัสเกิดอาการผื่นคัน สำหรับมลพิษทางเสียงจะส่งผลต่อการได้ยินทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นั่นคือ ทำงานได้ช้าลง และมลพิษด้านความร้อนทำให้พนักงานมีร่างกายอ่อนเพลียเป็นลมเนื่องจากความร้อนได้ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทางโรงสีข้าวจะได้นำผลจากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง

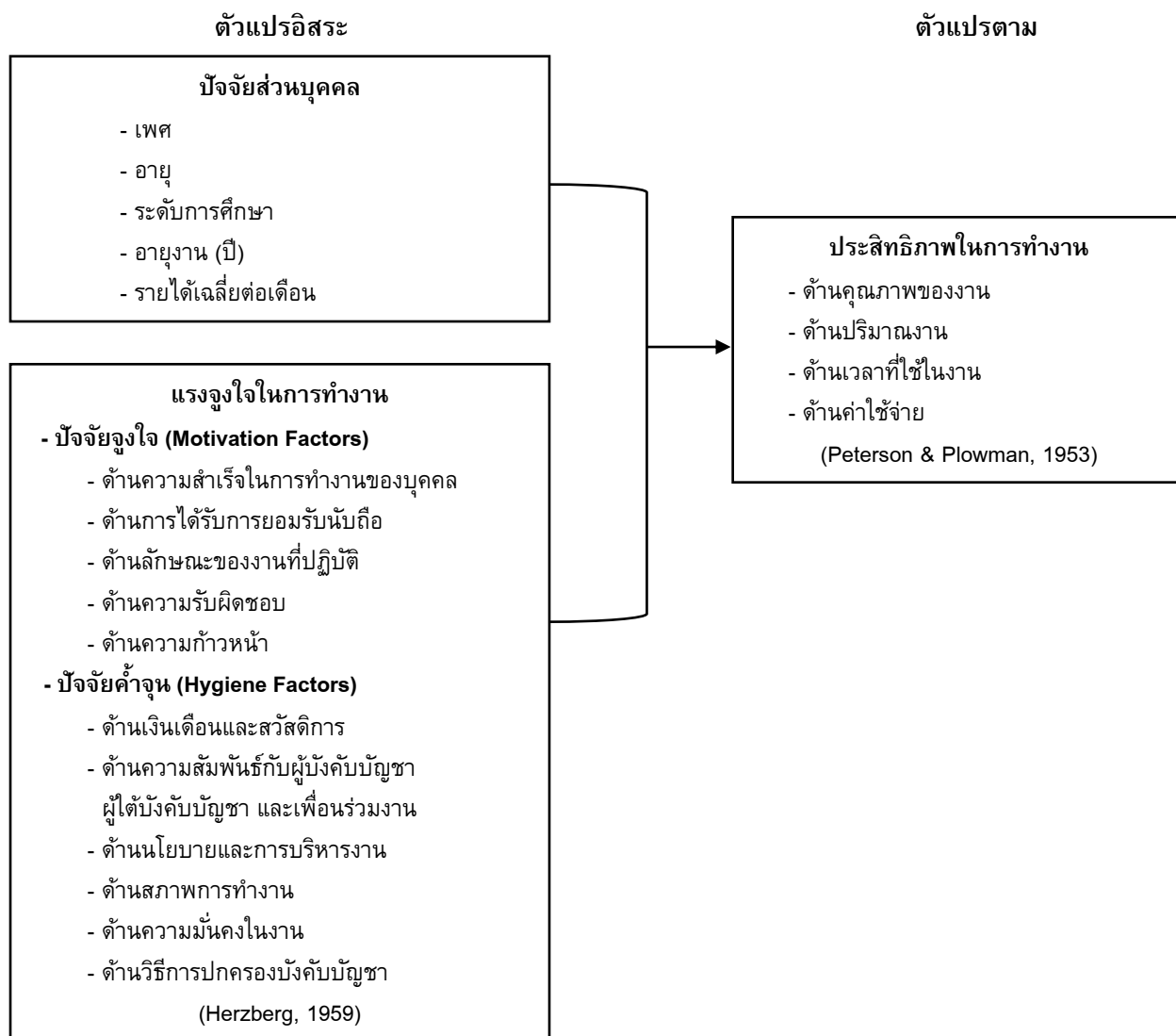
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงสีข้าว ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ทราบเพียงจำนวนโรงสีข้าวที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางว่ามีจำนวน 733 แห่ง ซึ่งพื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ โรงสีข้าวที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg, 1959 (อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นจากภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึง

การยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีคนมาตรวจสอบหรือมาควบคุม สามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นจากภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่างๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทางกาย หรือวาทะที่ติดต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิเครื่องมือต่างๆในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ห่างไกล อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติ หรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1953 : 47) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้โดยสรุป 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้งานทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ มีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยจะต้องลงทุนให้น้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต คือ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน บุคคล วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัย

ประชากรการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงสีข้าว ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง ซึ่งไม่ทราบจำนวนพนักงานที่ทำงานในโรงงานสีข้าว ทราบเพียงจำนวนโรงสีข้าวในที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 733 แห่ง (ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม : ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของคอแครน Cochran, 1977 (อ้างถึงใน มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ, 2552) เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 $e =$ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ คือ ร้อยละ 5 (e มีค่าเท่ากับ 0.05)
 $Z =$ ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ
 (ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 = 385 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 385 คน ดังนั้นเพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่ต่ำกว่า 385 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มี 2 ขั้นตอนดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ภาคกลางตอนบน และภาคกลางตอนล่าง โดยผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างภาคกลางตอนล่าง เพราะภาคกลางตอนล่างมีจำนวนโรงสีข้าวจำนวนมากและมีความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ/ ความสะดวก (Accidental/ Convenience Sampling) โดยจะเลือกตัวอย่างที่พบเจอโดยบังเอิญ โดยการส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงสีข้าวในเขตภาคกลางตอนล่าง รวมทั้งการใช้แบบสอบถามที่เป็นกระดาษ จนกว่าจะได้จำนวนตัวอย่างครบ 400 คน

วิธีการเก็บข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสอบถาม โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงนิมิต (เชิงบวก) ประกอบด้วยคำถาม 2 ประเด็น คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มี 5 ด้าน 15 ข้อ คำถาม และปัจจัยจูงใจ (Hygiene Factors) มี 6 ด้าน 18 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงนิมิต (เชิงบวก) ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน 16 ข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่ทำกรตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งหมด 3 ท่าน จากนั้นนำมาประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 เป็นต้นไป (สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2554) ผลพบว่า มี 48 ข้อคำถาม ที่ผ่านเกณฑ์ โดยมี 1 ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงปรับแก้ไขข้อคำถามนั้น จากนั้นจึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยให้พิจารณา กอนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงในลำดับต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 ชุด หลังจากนั้นนำไปทดสอบด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545 อ้างถึงในสุภัญชลี อันไชยะ, 2555) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในลำดับต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ได้แก่ Independent sample t-test สำหรับอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ได้แก่ One-way ANOVA (F-test) สำหรับการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Enter

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.5

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับแรงจูงใจมากทั้งคู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน ซึ่งมี 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูน เป็นรายด้าน ซึ่งมี 6 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูน 5 ด้าน อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก โดยมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาทดสอบมีทั้งหมด 11 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (A) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (B) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (C) ด้านความรับผิดชอบ (D) ด้านความก้าวหน้า (E)

ปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (F) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (G) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (H) ด้านสภาพการทำงาน (I) ด้านความมั่นคงในงาน (J) และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (K) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.775 ($R = 0.775$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.330 ($SE_{Est} = 0.330$) โดยตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.9

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงาน} = & 1.085 + 0.070 (A) + 0.100 (B) + 0.024 (C) + 0.191 (D) - 0.110 (E) \\ & + 0.040 (F) + 0.012 (G) + 0.186 (H) - 0.025 (I) + 0.151 (J) + 0.104 (K) \end{aligned}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงาน} = & 0.088 (A) + 0.134 (B) + 0.034 (C) + 0.257 (D) - 0.186 (E) \\ & + 0.073 (F) + 0.016 (G) + 0.240 (H) - 0.037 (I) + 0.198 (J) + 0.149 (K) \end{aligned}$$

ประสิทธิภาพการพยากรณ์ของสมการ

สมการที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 58.9 (ค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.589)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ด้าน เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (D) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (H) ด้านความมั่นคงในงาน (J) ด้านความก้าวหน้า (E) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (K) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (B) ตามลำดับ โดยเกือบทุกด้านส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ยกเว้นตัวแปรพยากรณ์ด้านความก้าวหน้า (E) ส่งผลในเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ สูงที่สุด ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคงในงานสูงที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านได้รับการยอมรับในผลงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานสูงที่สุด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง มีความรับผิดชอบในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำงานให้แล้วเสร็จตามที่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งมีนโยบายที่พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ที่ทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสร้างความรัก ความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก

ทั้งนี้พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง มีแรงจูงใจต่อปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีแรงจูงใจต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจุนด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากการไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนด้วย

สถานการณ์โรคโควิด 19 การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ก็อาจถูกปรับลดลง เช่น การหยุดการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์โรคโควิด 19 ทำให้มีบางโรงสีลดจำนวนวันทำงานลง จนมีผลต่อเงินเดือนของพนักงาน และสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Praveen. G. (2020) ศึกษาเรื่องการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของคณงานโรงสีข้าว ในประเทศอินเดีย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า คณงานมีผลิตภาพสูงขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก โดยมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน สำหรับด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการปฏิบัติตามนโยบายด้านการประหยัดพลังงาน มีการปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงพนักงานยังมีการวางแผนการทำงานเพื่อช่วยลดต้นทุนทางด้านค่าใช้จ่ายกับบริษัท อีกทั้งบริษัทเองได้สร้างความตระหนักให้กับพนักงานในเรื่องค่าใช้จ่ายขององค์กร และความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานยังสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จ โดยได้ตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ มีการติดตามงานที่ตนได้รับผิดชอบอยู่เสมอ ทำให้การทำงานมีความถูกต้อง ผิดพลาดน้อย รวมถึงมีการจัดสรรเวลาและกำหนดขั้นตอนในการทำงานว่างานใดควรทำก่อน หรือทำหลังเพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน หรือมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่านั่นเอง

3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง ที่มีเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัตน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และรายได้ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัยได้ว่าการที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจในการทำงาน และการเรียนรู้งาน รวมถึงการฝึกอบรมต่างๆ อาจต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สำหรับอายุงานผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากผู้ที่มีอายุงานมากกว่าจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน รวมถึงสามารถประสานงานได้เป็นอย่างดี เข้าใจในนโยบายของบริษัท และมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

สำหรับเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จะมีลักษณะการทำงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสมกับเพศของพนักงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแม้จะมีความแตกต่างกัน แต่เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

4) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 6 ด้าน คือ บัณฑิตจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า บัณฑิตจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยตัวแปรพยากรณ์ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ *The Twelve Principles of Efficiency* ของ Emerson, 1913 (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขมณังศุ, 2560) โดยการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ถือเป็นด้านความรับผิดชอบ โดยเป็น 1 ในหลัก 12 ประการ ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้ามีความรับผิดชอบก็จะทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บัณฑิตด้านตัวกระตุ้น ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในผลงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และบัณฑิตด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า บัณฑิตด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 สำหรับ บัณฑิตด้านสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับตัวแปรพยากรณ์ด้านความก้าวหน้า ส่งผลในเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า พนักงานโรงสีข้าว ในเขตภาคกลาง หากมีความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพอใจในระดับการทำงานของตนเอง อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัย

ได้ทำการเก็บแบบสอบถามเป็นพนักงานขับรถของโรงสีข้าว และเป็นพนักงานรายวันความก้าวหน้าในสายงานจึงมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยความมั่นคงก้าวหน้าในงานสามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในด้านนี้เพิ่ม โดยอาจจะกำหนดการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจหรือค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งอาจมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ทั้ง 2 ด้านนี้เป็นด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานมีความสะดวก รวดเร็ว รวมถึงต้องมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้ผลงานที่พนักงานทำออกมามีคุณภาพ

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด องค์กรควรทำให้พนักงานรักษาระดับความรับผิดชอบที่ดีของตนเองไว้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อาจให้ความมีอิสระในการตัดสินใจงานต่างๆ และทำให้พนักงานทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกกดดันจากการถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา ก็จะเป็นการรักษาระดับการมีความรับผิดชอบที่ดีต่อไป ทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอีกด้วย

ข้อจำกัดในงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องวิธีการสุ่มตัวอย่าง และมีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และแบบสอบถามที่เป็นกระดาษ เนื่องจากต้องทำการเก็บแบบสอบถามในช่วงที่มีโรคโควิด-19 ระบาด อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ตีไม่เพียงพอ และอาจทำให้มีผลต่อการอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ตำแหน่งงาน
2. ควรมีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งโรงสีข้าวตามขนาด เช่น โรงสีข้าวขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงสีข้าวเพิ่มเติม เพื่อทำให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป
4. ผู้ศึกษาอาจนำผลวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้กับการวิจัยในโรงสีข้าว หรือการวิจัยในองค์กรอื่นๆ โดยปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบริบทขององค์กรนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า.

- การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญ์รัตน์ ธรรมเทเวศน์. (2551). การจัดการมลพิษของผู้ประกอบกิจการโรงสีข้าว : กรณีศึกษาอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ. (2552). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2564, จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>
- รณฤทธิ์ สีขมหนึ่งศุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่ง ก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2564). รายชื่อโรงงานสีข้าว ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2564.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร. สินค้าส่งออกสำคัญของไทยตามโครงสร้างสินค้าส่งออกโลก. ค้นเมื่อ 24 เมษายน 2564, จาก <http://tradereport.moc.go.th/Report/Default.aspx?Report=MenucomRecode&ImExType=1&Lang=Th>
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564, จาก <http://pws.npru.ac.th/pheerathano/>
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ข้าวนาปรัง : เนื้อที่เพาะปลูก เนื้อที่เก็บเกี่ยว ผลผลิต ผลผลิตต่อไร่ รายอำเภอ ปี 2563 ที่ความชื้น 15%. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.oae.go.th/assets/portals/1/fileups/prcaidata/files/second%20rice%2063%20dis.pdf>
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุกัญชลี อันไชยะ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การจัดการดุสิตบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Peterson, E. & Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill : Irwin.
- Praveen. G. (2020). *An Empirical Research on the Job Satisfaction and Job Performance of Rice Mill Workers*. MBA, Saveetha University.