

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด

Factors Affecting Work Efficiency of Fresh Car Co., Ltd. Employees

ณัฐนันท์ เฉลิมพงษ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเฟรชคาร์จำกัดโดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานบริษัทเฟรชคาร์จำนวน 408 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานบริษัทเฟรชคาร์จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านส่วนบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์ประกอบของความคาดหวัง ,ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the factors affecting the performance of Fresh Car Co., Ltd. employees by collecting data from a questionnaire for 408 Fresh Car Co., Ltd. employees. The statistics used were Independent Samples. t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation. Respondents had a high level of opinion about the composition of overall work expectations. Sort from highest to lowest average. which consists of relationships with supervisors Relationship with colleagues working environment job security and wages and benefits and found that the samples were effective The overall performance is at the highest level. classified into aspects The order from most to least is the performance aspect. which has an average of 3.71 and personal which has an average value of 3.62. Elements of employee expectations of Fresh Car Co., Ltd. in Bangkok wages and welfare The job security aspect was related in the same direction as the overall employee's performance at a moderate level and the working environment aspect. Relationship with supervisors Relationship with colleagues The personal aspect and the performance aspect were highly correlated with the overall employee performance. with a statistically significant level of 0.05

Keywords: elements of expectation , performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

Fresh car Co., Ltd. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการบริการคาร์สปากรบวงจร ที่ให้บริการตาม ศูนย์บริการรถยนต์ชั้นนำอยู่ทั่วประเทศ มากกว่า 600 ศูนย์บริการ โดยทีมงานมืออาชีพที่ได้รับการฝึกอบรม ตามมาตรฐานที่ทางบริษัทฯ กำหนดและเป็นผู้จัดจำหน่ายน้ำมันเครื่องยนต์ผลิตภัณฑ์บำรุงรักษาเครื่องยนต์ ทั้งเบนซินและดีเซล รวมถึงผลิตภัณฑ์เสริมประสิทธิภาพสำหรับรถมอเตอร์ไซค์และกลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำยาแอร์ แคร่ สินค้าและบริการแบบครบวงจรให้บริการในศูนย์บริการรถยนต์มาตรฐาน จากการให้บริการที่ดี เยี่ยมและประสบการณ์ของเรา ทำให้เราได้รับการยอมรับจากศูนย์บริการรถยนต์ทั่วประเทศ และให้บริการ อย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อม จนได้รับการรับรองเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004

ในปัจจุบันผู้ประกอบการในธุรกิจคาร์สปากรบวงจรที่สูงมากการสร้าง ความมั่นคงทางธุรกิจ สามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยหลายปัจจัย ซึ่งพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การ บริหารและจัดการพนักงานขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร ในการสรรหาการคัดเลือกการ ฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากพนักงานมีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมี ประสิทธิภาพและนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ ความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกใน องค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ เช่น การมา ทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน มาทำงานก่อนและเลิกงานช้ากว่าคนอื่น ไม่ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้ม ที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าบุคลากรที่ไม่มีหรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย และเต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยนี้ไปปรับ ใช้ประกอบการพัฒนาของบริษัทเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

2 เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน(ระดับ) อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

2 ปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1 พื้นที่การสืบค้นครั้งนี้เลือกเก็บข้อมูลจาก บริษัทเฟรชคาร์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

2 ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเฟรชคาร์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

มีจำนวนทั้งสิ้น 1,347 คน

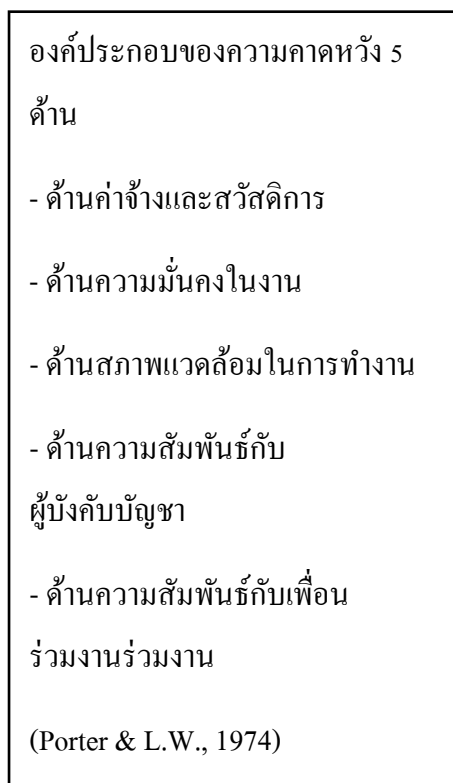
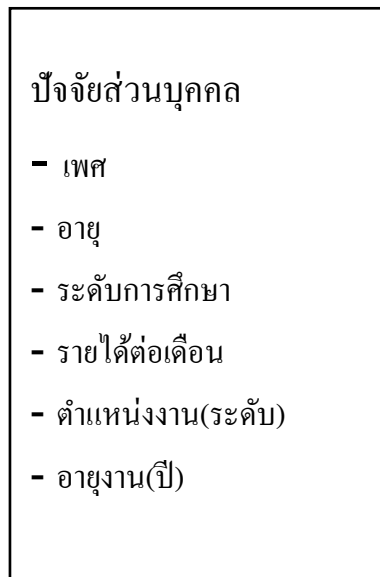
3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เจาะจงขอบเขตขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro

Yamane แบบทราบประชากร ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 309 ตัวอย่าง

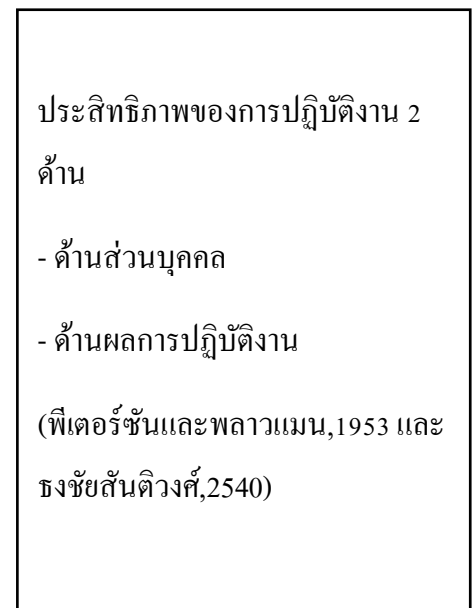
4 ช่วงเวลาในการสืบค้นข้อมูลเดือนสิงหาคม-เดือนพฤศจิกายน 2564

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พีเตอร์สันและพลาเวแมน (อ้างใน คชาวูช พรหมนาชน, 2545, น.9) กล่าวถึงคำว่าประสิทธิภาพเมื่อบริหารงานทางด้านธุรกิจอย่างแคบและกว้างไว้ว่า เป็นการลดค่าใช้จ่ายตั้งต้นเพิ่มประสิทธิผลของงาน ประสิทธิภาพทางธุรกิจก็คือมีแนวทางดำเนินงานที่มีต้นทุนต่ำแต่ได้คุณค่าของสินค้าและการบริการ มีคุณภาพและให้ผลกำไรที่มากที่สุดจึงอาจบอกได้ 5 ข้อย่อย ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดคือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และสุดท้ายวิธีการ (Method) ของการผลิต แนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ มีเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคนได้เป็น 7 ด้าน (อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, น.17-18) ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด
2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้เกี่ยวข้อง
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของกลุ่มวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด
4. คุณภาพลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลซึ่งแสดงออกมาทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์ สุจริต ในงานของตนเอง เพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) คือ ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน ให้ความสนับสนุนกับเพื่อนร่วมงาน สามีคคกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือการที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในงานและเรื่องอื่น ๆ
7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำและงานที่เกี่ยวข้อง กล้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นพนักงานบริษัทเฟรชคาร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่า ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 408 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 314.44 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลของการลงมือทำ โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. เขียนประเด็นคำถามของแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 4 ส่วน

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา

4. ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ที่มีค่า ≥ 0.70 โดยทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุดที่ได้นำไปทดลองใช้กับพนักงานทั่วไปที่ไม่ใช่พนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.96 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงกับพนักงานบริษัทเฟรชคาร์ จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัทเฟรชคาร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 408 คน โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับ การตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับพนักงานบริษัทเฟรชคาร์ จำกัด 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูล ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จากหนังสือ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็น ข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม 2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ 3. ตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 406 คน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 อายุ 31-40 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รายได้อยู่ที่ 15,000-20,000 บาทจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 อยู่ในตำแหน่งงานฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ฝ่ายให้บริการ ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี จำนวน 231 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด โดยสามารถสรุปผลการศึกษาทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.4, SD. = 0.53$)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัดด้านส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟรช คาร์ จำกัดด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและประกันชีวิตให้กับพนักงาน มีการให้โบนัสแก่พนักงานในแต่ละปี ระดับเงินเดือนและโครงสร้างเงินเดือนสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2557)) กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพความมั่นใจในอนาคตของงานที่ท่านทำอยู่ และความมั่นคงของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ (คมกริช เสาวจิตร (2556)) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานพนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสะอาด ความเหมาะสมในห้องทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอต่อวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในสำนักงานหรือหน่วยปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นัยนา สุภาพ (2557)) ศึกษา “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชัน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกับท่านในการ ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงานอธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่าน ได้ชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัย (ธนัญกรณ์ ราศรี (2558 : บทคัดย่อ))พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างในทีมอย่างชัดเจน ท่านได้ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนัญกรณ์ ราศรี (2558 : บทคัดย่อ))พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

6 ด้านส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใฝ่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ท่านรู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ(อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557)) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดี

7 ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานได้ ปริมาณงานตามที่หน่วยงานกำหนด ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อย ท่านทำงานได้ เสร็จตามเวลาที่กำหนดสอดคล้องกับวิจัยของ (ธนัญกรณ์ ราศรี (2558)) พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ
- 2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงลึกแบบรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 3 การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียง พนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น เขตอื่นๆหรือทั่วประเทศเพื่อนำมาเปรียบเทียบซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกันมากแต่ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจของเราได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ท การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นัยนา สุภาพ (2557) ศึกษา “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2557)กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง

Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons.

Best, John W. (1997). Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs,

New Jersey : Prentice Hall, Inc.