

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่

The staff performance efficiency of employees
in Ricoh (Thailand) Company Limited. Head office.

พีรดา แก้วมุล

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Peerada Kaewmoon

E-mail: joyperada@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบt-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the work performance of employees at Ricoh (Thailand) Company Limited, Head Office. 2) To study the work performance of the employees of Ricoh (Thailand) Company Limited, Head Office, separated by personal factors. 3) To Study the factors of work motivation Affecting the work efficiency of employees Ricoh (Thailand) Company Limited, Head Office.

The sample group used in this research was 285 employees of Ricoh (Thailand) Company Limited, Head Office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression.

The hypothesis test found that employees of Ricoh (Thailand) Company Limited, Head Office with average monthly income and different positions Have different working efficiency in addition, Motivation factors Career in Advancement, Achievement, Recognition, Salary Compensation and benefits Affect the work efficiency of the employees Ricoh (Thailand) Company Limited. Head office

Keywords: Motivation factors; efficiency

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งด้าน คุณภาพ ราคา และการบริการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ดังนั้นแนวทางในการควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิต และการลดต้นทุนการผลิตจึงเป็นแนวทางสำคัญที่หลายองค์กรนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขันด้านธุรกิจ แต่หากพิจารณาและวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะพบว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรธุรกิจทุกประเภทนั้นล้วนจะต้องดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องในงานทุกด้านขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ แต่การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือการให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ก็ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ในทุกๆ องค์กรธุรกิจจึงได้มีการหาวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้มีการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับกับที่องค์กรคาดหวัง

แนวคิดด้านบุคลากรของ บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ว่า บุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบริษัทฯ พวกเขาเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดหาสิ่งต่างๆ อันได้แก่ การอบรมอย่างต่อเนื่อง ผลประโยชน์ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานหลักสำคัญของนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทคือการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบให้กับพนักงานในทุกระดับ เริ่มต้นจากโปรแกรมการปรับตัวที่จะทำให้พนักงานใหม่คุ้นเคยกับองค์กร นโยบาย และผลิตภัณฑ์ขององค์กร นอกจากนี้บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานทั้งในด้านเทคนิคด้านการจัดการ และพฤติกรรมต่างๆ เพราะเชื่อว่า “คุณภาพ...ต้องเริ่มจากจิตใจของเรา”

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัดที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่ต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 992 คน โดยแบ่งเป็น พนักงานประจำ จำนวน 741 คน และ พนักงานสัญญาจ้างรายปี จำนวน 251 คน

2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% จากสูตรสามารถคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 285 คน

3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้

บรรล่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่า โดยอาศัย ปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการ จัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นสิ่งที่พึงพอใจขององค์กร

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละ บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุป ได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทวีศักดิ์ ร่องแขวง (2555) กล่าวว่า งานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล มนุษย์ต้องทำงานเพื่อ เลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ หากงานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความ สุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ในงาน การเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกร่วมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจ ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น กล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่ พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ และต้องการประสบความสำเร็จ

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้ บรรล่วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของ บุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มี แรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญ อุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ชันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัท ชันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มี 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) คือเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 992 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% สามารถคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 285 คน ในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดจะมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้างที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ สถานภาพ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ อายุการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวินิจฉัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าผลการทำงานมีคุณภาพและเป็นประโยชน์แก่องค์กร จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานสามารถสร้างผลงานออกมาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า นั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจตนเองและมีความสุขในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกดีกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบและจะสามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530, อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2557: 1) อ้างถึงใน เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) กล่าวถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่า นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็น

ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์กร หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง

1.2 พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า สามารถวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าพนักงานได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและงานที่ได้อาจจะไม่มีประสิทธิภาพและเสร็จไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด แต่หากมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานนั้นอย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Quantity) ไว้ว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สามารถวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้ตามแผนที่วางไว้และสามารถทำให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา แสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพในการทำงานสูงและเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน (2556) อ้างถึงในชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้เขียนเทคนิคในการทำงานให้มีประสิทธิภาพว่าคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะของความฉับไว หมายถึงการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม

1.4 พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรด้วยการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากดูผิวเผินแล้วอาจคิดว่าองค์กรจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ แต่แท้จริงแล้ว มีค่าใช้จ่ายจะเกิดขึ้นกับองค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะหากค่าใช้จ่ายลดลง จะส่งผลให้กำไรที่องค์กรจะได้รับนั้นมากขึ้น และเมื่อองค์กรมีกำไรที่มากขึ้น มีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ลดลง เป็นเหตุให้ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับนั้นมีมูลค่าที่มากขึ้นตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น จำนวนโบนัสที่มากขึ้น สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ไว้ว่า ค่าใช้จ่ายในการ

ดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรขององค์การจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์การเกินจากที่กำหนดหรือคาดหวังไว้

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1. พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นผลเนื่องมาจากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และองค์กรเปิดโอกาสให้เพศชาย เพศหญิงมีสิทธิและโอกาสแสดงผลงานได้อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกทางเพศ สอดคล้องกับ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซ่อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกันตามความสามารถและประสบการณ์ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่นนโยบายบริหารงานของบริษัทที่ให้โอกาสคนอายุน้อยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าได้ฝึกฝนและได้แสดงความสามารถในการทำงานของตน สอดคล้องกับ นิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพโสด สมรส หย่าร้างไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากองค์การพิจารณาจากความสามารถเป็นเหตุผลหลัก เพราะพนักงานทุกคนต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้อง

กับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบทบาท หน้าที่ และลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า อาจมีผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า สอดคล้องทวิศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมี ความเห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าก็จะมีรายได้ ผลตอบแทนที่สูงกว่า ได้รับการยอมรับมากกว่า ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่ง มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันต่างก็มีหน้าที่ ความรับผิดชอบแตกต่างกัน อีกทั้งมีการให้ ความเคารพซึ่งกันและกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน สอดคล้องกับ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่าง

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็น มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น จากข้อมูล ดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ไม่เคยทำมาก่อน ทำให้พนักงานต้องใช้ ความรู้ความสามารถ และความพยายามมากขึ้นเพื่อจะทำงานนั้นให้สำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถ ในการทำงานและพัฒนาความคิด เป็นอีกคุณสมบัติที่ดีอีกประการของการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124-125) อ้างถึงใน ญัตติบัตร เบื้องต้น (2560) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานช่วยสร้างความ ทำทายทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะทำงาน อยู่เสมอ

3.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็นความพึงพอใจในเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็น ว่าในการทำงานทุกคนต่างก็หวังที่จะให้งานนั้นประสบความสำเร็จด้วยกันทั้งนั้น แต่เป้าหมายของแต่ละคนอาจ แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละคน ดังนั้นพนักงานที่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ ตัวเองตั้งไว้ จึงมีความพึงพอใจ และมีความทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg and Others (1959: 209-211) อ้างถึงในเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) กล่าวว่าความสำเร็จใน งาน คือการที่บุคคลสามารถทำงานได้ลุล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถแก้ไขและรู้จัก ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้เสมอ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคล ย่อมจะ รู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่งทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นต่อไป

3.3 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ในประเด็นเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็น จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็น ว่า คนทุก คนต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เช่นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี หรือ การแสดงออกอื่นๆ ที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งการที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟัง ความคิดเห็นก็ถือเป็นการแสดงการยอมรับนับถืออย่างหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124-125) อ้างถึงใน ญัตติบัตร เบื้องต้น (2560) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจด้านการ ยอมรับ (Recognition) ไว้ว่าถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดและความสามารถ ของบุคคล เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยจูงใจในการทำงาน ได้มาก

3.4 ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็นสวัสดิการต่างที่องค์กรจัดสรรให้มีความเหมาะสม จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจะตัดสินใจทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นอกเหนือจากเรื่องผลตอบแทนที่สำคัญเป็นอันดับแรกแล้ว ปัจจัยที่คนทำงานให้ความสำคัญรองลงมาก็คือ สวัสดิการ ดังนั้นการดูแลพนักงานให้สนใจอยากร่วมทำงาน หรืออยู่ทำงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุดผ่านการให้สวัสดิการต่างๆ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องกรมองข้ามไม่ได้ เพราะสวัสดิการถือเป็นขวัญกำลังใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ โทมัส ฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260 – 273) อ้างถึงใน ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพและสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลไม่ต้องไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

3.5 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็นบริษัทที่ทำงานอยู่มีชื่อเสียงและความมั่นคงดี จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่จะทำให้คนตัดสินใจเข้ามาทำงาน แต่นอกเหนือจากชื่อเสียงขององค์กรแล้ว ความมั่นคงของงานถือเป็นเรื่องสำคัญกว่า เพราะความมั่นคงหมายถึงความมั่นคงของอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของโทมัส ฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260 – 273) อ้างถึงใน ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว

3.6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานด้วยกันแสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหางาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ตลอดจนสามารถช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีโดยรวมภายในองค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของโทมัส ฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260 – 273) อ้างถึงในญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาเรื่องรายได้ของพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ลักษณะงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเดือนควรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมอบหมายงานที่พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถมากขึ้น รวมทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษา อบรม เรียนรู้งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งด้วย

2. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและสมบูรณ์ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะเมื่อการทำงานเกิดความสำเร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกในทางบวก

3. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นองค์กร ผู้บริหารและหัวหน้างานควรแสดงการยอมรับแก่พนักงานด้วยการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานทุกระดับชั้น รวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ให้รางวัล แก่ที่พนักงานได้สร้างผลงานขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคลากร

4. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ สวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดสรรให้มีความเหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาเรื่องเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสม รวมถึงต้องพอเพียงต่อการดำรงชีพ มีเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานที่สำนักงานใหญ่โดยภาพรวม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาการทำงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของแต่ละส่วนงาน และนำปัญหาเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงลึกที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ ซึ่งอาจทำให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2556).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.ภาคินพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา.(2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก.(2560).ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง.(2555).ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวรรณ ทองแสน.(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง.(2559).แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1.สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล.(2556).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรือลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.