

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF
THE MODERN TRADE MANAGEMENT COMPANY LIMITED

ปฏิพัทธ์ ทองไพรวัลย์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Patipat Tongpaiwon

Email: 6314154094@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng
University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.838) และ ($\bar{X}=3.75$, S.D. =0.833) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.691 ($R^2=0.691$) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์น เทรดแมเนจเม้นท์ จำกัด ได้ร้อยละ 69.1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,บริษัท โมเดิร์น เทรดแมเนจเม้นท์ จำกัด

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affected performance efficiency of employees of The Modern Trade Management Company Limited. The samples of this study were 150 employees. They were selected through simple random sampling. The research was quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results found that most of the samples were female, aged between 30-40 years old, single Status, had a bachelor's degree, and had a working period less than 5 years. The results of this research found that the motivation factors for performance and performance efficiency factors overall were at the high level of their opinion ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=0.838). and ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.833) respectively

The results from hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of employees of The Modern Trade Management Company Limited had a statistically significant level at 0.05. R Square of the model found as 0.691. Showed that independent variables i.e., motivation factors affected performance efficiency of employees The Modern Trade Management Company Limited at 69.1 percent. When considered each factors found that there were 3 aspects: advancement recognition and security affected performance efficiently of employees of the Modern Trade Management Company Limited

Keywords: Motivation Factors, Performance efficiency, The Modern Trade Management Company Limited

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะหากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างสรรค์แล้ว องค์กรเหล่านั้นจะมีความเจริญก้าวหน้า สร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศชาติและองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพหรือไม่สามารถสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นผู้ประกอบการในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการสร้างความรักดีต่อองค์กร ด้วยการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานภายในองค์กรถึงเป้าหมายและนโยบาย ให้ชัดเจนเพื่อช่วยลดปัญหาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการสรรหาบุคลากร ที่เกิดจากปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงาน รวมไปถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน โดยการวางแผนงานให้ตรงตำแหน่งและความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานและไม่อยากทำงานเป็น 2 หมวดหมู่คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยสู่ทัศนคติที่เป็นบวก ประกอบไปด้วยความต้องการ 5 ขั้นตอน 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) 4) ลักษณะงานที่ (Work Itself) 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก และสร้างการจูงใจในการทำงานที่แท้จริง

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านสุขอนามัย ความสะดวกสบายในที่ทำงาน นโยบายของบริษัท พฤติกรรมของหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ระบบการให้ผลตอบแทนของบริษัท ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานหนักมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น ในทางกลับกันหากองค์กรขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานไม่พอใจ และตัดสินใจลาออกจากงาน เช่น การตัดสินใจลาออกเนื่องจากไม่พอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2522 เพื่อดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายส่งเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 200 คน โดยมีจุดประสงค์เพื่อรวมกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเบียร์และสุราชั้นนำของไทยที่เป็นของผู้ถือหุ้นและผู้ร่วมทุนรายอื่นๆ เข้ามาเป็นกลุ่มบริษัทโดยแบ่งธุรกิจออกเป็น 4 สายธุรกิจ ได้แก่ สุรา เบียร์ เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์

และอาหาร ภายใต้บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ให้มีความสำคัญกับการขยายธุรกิจสู่ตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด เนื่องจากการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสำคัญ เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัดจำนวนทั้งหมด 200 คน (บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือจำนวนพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด ที่ทราบจำนวนแน่นอนจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 133 คน แต่เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ผิดพลาดที่ไม่สมบูรณ์ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 150 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด
แมนเนจเม้นท์ จำกัด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด
- 2) เพื่อฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้นำผลงานวิจัยไปปรับใช้ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พิรญา ชื่นวงศ์, (2560) กล่าวว่าเกณฑ์ที่ชี้วัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการพิจารณาผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมการทำงาน นั้นหมายถึงองค์กรสามารถแข่งขันทำอะไรได้มากกว่าคู่แข่ง องค์กรสามารถเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ถือว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการบริหารทรัพยากรให้เกิดคุณค่าสูง โดยสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือการกำหนดเป้าหมาย (Goal) และการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด

3 ประการ คือ

2.1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถขององค์กรที่สามารถทำได้ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้บรรลุเป้าหมาย

2.2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์ เป้าหมายตามแนวความคิดนี้มุ่งที่การกระทำซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายโดยไม่จำกัดระบบและเวลา

2.3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นกำหนดบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทโมเดิร์นเทรต แมนเนจเม้นท์ จำกัด

บริษัทโมเดิร์นเทรต แมนเนจเม้นท์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2522 เพื่อดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายส่งเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 200 คน โดยมีจุดประสงค์เพื่อรวมกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเบียร์และสุราชั้นนำของไทยที่เป็นของผู้ถือหุ้นและผู้ร่วมทุนรายอื่น ๆ เข้ามาเป็นกลุ่มบริษัทโดยแบ่งธุรกิจออกเป็น 4 สายธุรกิจ ได้แก่ สุรา เบียร์ เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ และอาหาร ภายใต้ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการขยายธุรกิจสู่ตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (บริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน), 2564)

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นบริษัทตัวแทนผู้กระจายสินค้าประเภทเครื่องดื่มไปยังทั่วประเทศ

พันธกิจ (Mission)

- 1) นำเสนอผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าให้ครอบคลุมตลาด
- 2) สร้างเครือข่ายการกระจายสินค้าที่แข็งแกร่ง
- 3) รักษาพันธมิตรทางการค้าเพื่อสนับสนุนกันอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุตารัตน์ สะโตอยู่ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, $S.D.=0.41$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, $S.D.=0.43$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินยุติธรรม ($\bar{X} = 4.81$, $S.D.=0.43$) และด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D.=0.43$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.83$, $S.D.=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่าด้าน บรรลุความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, $S.D.=0.43$) รองลงมาได้แก่ 2 ด้านคือด้านมาตรฐานและด้านการกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.83$, $S.D.=0.42$) ตามลำดับ

วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สถานภาพโสด และรายรับต่อเดือน 10,001–20,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในกาปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $S.D.=0.552$) และ ($\bar{X} = 4.03$, $S.D.=0.829$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.549 ($R^2 = 0.549$) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ได้ร้อยละ 54.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงซ้อนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัดโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดแมกเนจเม้นท์ จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีอายุระหว่างอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพโสดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงซ้อนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.838) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.817) ลำดับรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.916) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.834) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.838) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.760) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.760) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.833) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.849) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.916) และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.889) ตามลำดับบริษัทโมเดิร์น เทรดแมกเนจเม้นท์ จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.833) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีลำดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.80$, S.D. =0.843) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตรงต่อเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้อง

ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$, S.D.=1.018) และท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}= 3.71$, S.D.=0.863)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัดปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_1)	0.243	0.239	2.911	0.004*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2)	-0.018	-0.017	-0.168	0.867
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (x_3)	-0.018	-0.019	-0.230	0.818
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_4)	-0.081	-0.081	-0.710	0.479
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_5)	0.235	0.252	2.334	0.021*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_6)	-0.135	-0.135	-1.189	0.237
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (x_7)	0.107	0.094	0.965	0.336
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_8)	0.316	0.348	4.572	0.001*
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร (x_9)	0.149	0.152	1.484	0.140
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (x_{10})	0.137	0.141	1.481	0.141
ค่าคงที่	0.449		2.015	0.046*

$R = 0.831$, $R^2 = 0.691$, $SEE = .47914$, $F = 31.128$, $Sig = .001$, * $P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.691 แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด ได้ร้อยละ 69.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta=0.348) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta=0.252) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta=0.239) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด 3 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ และการมีโอกาสในการพัฒนา ความรู้และประสบการณ์งานอยู่เสมอ เป็นผลให้พนักงานให้คุณค่ากับงานที่ตัวเองทำเพื่อหวังว่าผลจากการตั้งใจทำงานจะมีผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา สระภาค (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานหากได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานแล้ว จะทำให้การทำงานราบรื่น และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโตอยู่ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่บริษัทมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงดี และมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุงาน ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานจะมีผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานยอมตั้งใจทำงานเพื่อที่จะอยู่ในบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงในการทำธุรกิจสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุจน์ บัวทอง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททาลีโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงใน

การทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแตนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด คือด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การปฏิบัติงาน ชัดเจนอยู่แล้ว รวมทั้งมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบขอบเขตการปฏิบัติงาน มีการกระจายงานและมอบหมาย หน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาค (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจ รวมทั้งได้ให้พนักงานสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก ที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุจน์ บัวทอง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเวลาและตามที่คุณบังคับบัญชาได้มอบหมาย ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่าองค์กรมีจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าที่พักต่างจังหวัด อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้บุคลากร แต่อาจจะยังไม่เพียงพอจึงมีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นปานกลางจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ พรหมฉาย (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า องค์กรมีสภาพแวดล้อมห้องปฏิบัติงาน โดยรวม มีความสะอาด สงบ ปลอดภัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร มีความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก ดิอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด แมกเนจเม้นท์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

1. บริษัทควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) อย่างเป็นขั้นเป็นตอน และชี้แจงให้พนักงานทราบถึงเงื่อนไขต่างๆ เพื่อที่จะบรรลุเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเพื่อก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารหรือหัวหน้าควรสื่อสารกับพนักงานที่อยู่ในบริษัทอย่างชัดเจน ถึงทิศทางของการวางกลยุทธ์ของบริษัท ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ของบริษัท เพื่อที่จะให้พนักงานได้เข้าใจร่วมกันถึงความมั่นคงมั่นใจในงานที่ทำอยู่ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. หัวหน้างานหรือผู้บริหาร ควรมีกิจกรรมสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงาน เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความมีภาวะผู้นำ และส่งเสริมการแสวงหาทักษะที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาไว้วางแผนด้านบุคลากรขององค์กรต่อไป
2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ*. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลีโคมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154528.pdf>.
- บริษัท โมเดิร์นเทรด แมนเนจเม้นท์ จำกัด. (2566). *ข้อมูลและประวัติบริษัทโมเดิร์นเทรดแมนเนจเม้นท์ จำกัด*, สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.thaibev.com/th08/contactus.aspx?sublv1glD=131>
- บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน). (2564). *ประวัติบริษัท*. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.thaibev.com/th08/business.aspx?sublv1glD=76>
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/download/1065/205>.
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- สุดารัตน์ สะโดอยู่. (2565). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. ค้นเมื่อ 7 มกราคม 2566, จาก <https://so03.tcithaijo.org/index.php/msaru/article/download/260603/174835>.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/11704>.
- Yamane. Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2'd ed)*. New York: Harper & Row Publishers.