

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of
The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited

ไพรัตน์ คำห่อ

สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Phairat Khamhor

Management for The Degree of Master of Business Administration to
Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัดมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 170 คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาด้านกว่าระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.620) และ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.830) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าประสิทธิของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.787 ($R^2 = 0.787$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 78.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of employees of The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited. The samples of this study were 170 employees. They were selected through simple random sampling and the research was a 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 of the research found that the majority of samples were females, age between 31-40 years old, with the below bachelor's degree, the position of work was practitioner level and the most of samples had working experience less than 5 years. And results, it was found that the motivation factors for performance and efficiency performance factor were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.620) and ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.830) respectively.

The results of hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of employees of The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.787. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of employees of The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited at 78.70 percent. When considered each factors found that there were 3 aspects of motivation factors i.e. work success, relationship with personal in the organization and work itself, affected Performance of employees of The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited.

Keywords: Motivation factors, Performance Efficiency, The Nikko Corporation (Thailand) Company Limited.

บทนำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรนั้น บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ดังนี้ ส่วนหนึ่ง ต้องมาจากกำลังใจของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการขององค์กรที่ดี รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประโยชน์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากร เวลา กำลังคน และส่งเสริมให้องค์กรมีความก้าวหน้า สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการ

ทำงาน อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงและเป็นผลเสียต่อองค์กรทำให้งานเกิดความเสียหาย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ชอบ ความรู้สึกในทางบวกซึ่งทำให้บุคลากรแต่ละคนรู้สึกพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจทำให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่ตอบสนองกับความต้องการ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในด้านบวกต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป (ธัญพร วิศรียา, 2566) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ (อรรถชัย ณ ภิบาล, 2566) สำหรับทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน

บริษัท นิกโกคอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งในปี 2529 เพื่อดำเนินธุรกิจผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทแดรกรถยนต์ แดรรถจักรยานยนต์และแดรเร็ว ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 251 คน จากการทำหน้าที่ผ่านมา พบว่าธุรกิจของบริษัทมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยฐานลูกค้าของบริษัท นิกโกคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทประสบความสำเร็จในผลการดำเนินงาน และปัจจัยส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับบริษัท คือ ทรัพยากรบุคคลของบริษัท โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ประจำสำนักงานหรือโรงงาน ทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ (บริษัท นิกโกคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 2567)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโกคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป อีกทั้งเป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กร และเกิดประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งผลของการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นแนวทางให้องค์กรอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานของ บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมดจำนวน 251 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 2567) เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 155 คน แต่เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 170 คน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** คือ บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อให้ผู้บริหารของ บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abraham H. Maslow (1954) เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพและผู้ให้คำปรึกษา มาเป็นพื้นฐานในการนำเสนอทฤษฎี โดยอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นลำดับแรก มนุษย์เปรียบเสมือนสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะเกิดความต้องการ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด ความต้องการจึงเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (1979) อ้างใน ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจต้องการที่จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งการจะสร้างความพึงพอใจนี้จะต้องมีความต้องการขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ และจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่

ป้องกันให้พนักงานไม่เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น ส่วนใหญ่ ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับการรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเกี่ยวข้องกับ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ร่วมทุนจดทะเบียน ระหว่าง บริษัท แอม พาส อินดัสตรี จำกัด และ บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2529 เป็นบริษัทฯ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทแทรกเตอร์ แตร รถจักรยานยนต์และแตรเรือ ส่งขายให้กับบริษัทประกอบรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ทั้งในและต่างประเทศ (HONDA, YAMAHA, KAWASAKI, SUZUKI, GM, NISSAN, MITSUBISHI, ISUZU) บริษัทฯได้รับรองมาตรฐานสากล ISO9001, ISO/IATF16949, ISO 14001, ISO 45001

วิสัยทัศน์ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าที่ดี มีคุณภาพ ส่งมอบตรงเวลา ให้กับลูกค้า

พันธกิจ เป็นบริษัทฯ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทแทรกเตอร์ แตรรถจักรยานยนต์และแตรเรือ ส่งขายให้กับบริษัทประกอบรถยนต์รถจักรยานยนต์ทั้งในและต่างประเทศ (HONDA, YAMAHA, KAWASAKI, SUZUKI, GM, NISSAN, MITSUBISHI, ISUZU) บริษัทฯได้รับรองมาตรฐานสากล ISO 9001, ISO/IATF16949, ISO 14001, ISO 45001

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุช่วง 35-44 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยที่จูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการทำงาน 1-4 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001–20,000 บาท ซึ่งได้เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่า R เท่ากับ 0.821 และ R Square เท่ากับ 0.674 โดยปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 251 คน ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับบริหาร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 2567) กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 155 คน แต่เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 170 คน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความ

คิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัดโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.620) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.749) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.740) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.822) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.775) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.764) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.703) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.843) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.806) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.674) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.814) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.830) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.893) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.907) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่มาตรฐานบริษัทกำหนด และสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (KPI) ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.961) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.918) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.851) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย(B)	Beta	t	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.515	0.474	7.914	0.001*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.056	0.057	0.863	0.389
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.203	0.201	2.569	0.011*
4. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X ₄)	0.052	0.050	0.712	0.477
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	-0.037	-0.036	-0.504	0.615
6. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร (X ₆)	-0.010	-0.008	-0.139	0.890
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	0.307	0.287	4.518	0.001*
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	-0.049	-0.045	-0.701	0.485
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	0.001	0.001	0.009	0.993
10. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์(X ₁₀)	0.035	0.028	0.518	0.605
ค่าคงที่	-0.300		-1.448	0.150

R=0.887, R² =0.787, SEE=0.395, F= 58.584, Sig. < 0.001 ,*P < 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.787 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 78.70 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.474) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Beta = 0.287) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.201)มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ที่กำหนด พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งพนักงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตัวเอง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรุจน์ บัวทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิงแอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในงานตัวเองและความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จอยู่เสมอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องมาจากพนักงานกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร และองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดิลกา กระจ่างโหม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน พนักงานยังมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ทำให้ทนายความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman & Old man (1980) อังไน กรกนก ขำนาญกุล (2556) ที่กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของงานคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลคือความสามารถของบุคคลและผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นจากคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Core Job Dimensions)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลังกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากปริมาณงานที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทำงานได้สำเร็จคล่องตามเวลา และปริมาณงานที่เหมาะสมแก้ไขปัญหาโดยใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีให้พนักงานเพียงพอและใช้ได้ดี รวมทั้งองค์กรให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกรณ์ประจำสำนักงานเอื้ออำนวย ความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากพนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานได้รับ การสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความ

รู้อยู่เสมอ และงานที่พนักงานปฏิบัติย่อมมีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ตามที่พึงประสงค์ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของของปัทมาธิรี เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นบางครั้งอาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าหรือโยกย้ายสายงาน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน และองค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิประภา สรรภาศ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพบว่า ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรยังคงมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แม้จะไม่สัมพันธ์กันระหว่างนโยบายและปริมาณงาน แต่บุคลากรก็ยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ และตำแหน่งหน้าที่พนักงานมีการกำหนดขั้นตอนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมากจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีสถานะทางการเงินที่มั่นคง และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุริย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากองค์กรให้ค่าตอบแทนกับพนักงานเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ แก้วมณี (2553) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของ บริษัทแอดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดย คำนึงถึงความเสมอภาคภายในงานที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอกอื่นๆ ได้ จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับพอใจใน ค่าตอบแทน จึงทำให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในงาน โดยการติดตามงานต่างๆ ที่มอบหมายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ให้มีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสร้างความตระหนักในการให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรปรับปรุงพัฒนาขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน รวมทั้งมุ่งเน้นงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีลักษณะที่ท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เพื่อ

สามารถนำผลวิจัยไปใช้วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการบริหารองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงานของพนักงานแต่ละส่วนงาน เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ขำนาญกุล, เบญจามา สุทธะพินทุ, และภาคภูมิ หมี่เงิน. (2558). *คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัด บุรีรัมย์*. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ พ.ศ. 2558 (หน้า 475-486). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิลกัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ติลกา กระจำโนม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ : การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญพร วิศรียา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19*. Faculty of Business administration for society: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท วาลีโอคอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. (2567). *เกี่ยวกับบริษัท นิกโก คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2567, จาก <http://www.nikkoglobal.com/th/company/history/>
- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง*. การศึกษาอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดสงขลา*. หลักสูตรปริญญาบริหาร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivational and Personality*. New York : Harper and Brother.
- Yamane Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed.)*. New York : Harper& Row Publisher.