

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES

OF THE WITCORP PRODUCTS COMPANY LIMITED

กฤตติสุตา ภู่นาค

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Krittisuda Phunark

Email : 6214154528@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.464) และ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.529) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.503 ($R^2 = 0.503$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด ได้ร้อยละ 50.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัทวิทคอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of employees of The Witcorp Product Company Limited. The samples of this study were 200 employees. They were selected through simple random sampling. 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 most of the participants were females aged between 31-40 years old with the bachelor's degree position worker and most of respondents had working experience less than 5 years. And results, it was found that the motivation factors in work and performance efficiency factors were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.464) and ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.529) respectively.

The results from hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of employees of The Witcorp Product Company Limited, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.503. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of employees of The Witcorp Product Company Limited at 50.30 percent. When considered each factors found that there were 4 aspects of motivation factors i.e. work success, relationship with personal in the organization, company policy and administration and reward and benefits affected performance efficiency of employees of The Witcorp Product Company Limited.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, The Witcorp Products Company Limited

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่สภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เนื่องมาจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับน้อยลง ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ก็สามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

การเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอกนั้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินของธุรกิจ องค์กรประกอบที่สำคัญ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างทั้งทางด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม การที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจที่ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560)

ทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างคุณค่าให้กับ องค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วรินทร์ วรรณอารีย์, 2562) ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องมี ความเข้าใจพนักงานเป็นอย่างดี การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น บุคคลนั้นต้องการความก้าวหน้า ในชีวิต มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง หรือมีทัศนคติที่ดีต่องาน เนื่องจากความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดในงาน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อน ร่วมงานที่ดี รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นใน นโยบายองค์กร ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่สนใจโดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน บุคคลจะต้องมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน เป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ และเกิด แรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่使人ทำงานมากขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและร่วมรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กร (Herzberg, 1979)

บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี 2529 เพื่อดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัตถุดิบที่ใช้ใน อุตสาหกรรมพื้นฐานหลัก ประกอบด้วยธุรกิจเคมีภัณฑ์ ธุรกิจน้ำมันหล่อลื่น ธุรกิจเหล็กเฟอร์โรอัลลอยด์ ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 322 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าธุรกิจของบริษัทมีการเติบโต อย่างต่อเนื่องโดยฐานลูกค้าของบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ ครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัท ประสบความสำเร็จในผลการดำเนินงาน และปัจจัยส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับบริษัทคือ ทรัพยากร บุคคลของบริษัท โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ประจำที่ สำนักงานใหญ่หรือโรงงาน ทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ (บริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด รวมไปถึงวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแก้ไขให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทอื่น ๆ สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 322 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด ที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 178 คน เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยาลัยคอป โปรตักส์ จำกัด
2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทยาลัยคอป โปรตักส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ และบอกได้ว่างานใดถูกหรืองานใดผิด อีกทั้งสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีลำดับขั้นตอน
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องและแม่นยำมากที่สุด
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถเรียนรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง
4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

พงค์ หรดาล (2540) อ่างในพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motives) หรือแรงขับ (Drives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Luthan (1989) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two – factor theory)

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีเชิงจิต โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจนี้ บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน เป็นอิสระซึ่งขึ้นกับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น โดยปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และเป็นการรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี 2529 เพื่อดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมพื้นฐานหลัก ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ธุรกิจของบริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยฐานลูกค้าของบริษัทครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันสายธุรกิจของเราประกอบด้วย 3 สายธุรกิจ ดังนี้

1. ธุรกิจเคมีภัณฑ์ (Chemicals Business) นำเข้า ส่งออก และจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมทั่วไป อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ บริการให้เช่าแท็งก์บรรจุกเคมีภัณฑ์เหลวขนาดใหญ่ (Tank Terminal) บริการผสมและแบ่งบรรจุกเคมีภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน และบริการตรวจสอบคุณภาพเคมีภัณฑ์ รวมถึงบริการด้านลอจิสติกส์โดยบริษัทในเครือ

2. ธุรกิจน้ำมันหล่อลื่น (Lubricants Business) ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่นภายใต้ชื่อผลิตภัณฑ์ "WITTOIL" ครอบคลุมตั้งแต่ น้ำมันหล่อลื่นที่ใช้ในรถยนต์และโรงงาน น้ำมันหล่อลื่นแปรรูปโลหะ และน้ำมันหล่อลื่นอุตสาหกรรมเฉพาะ

3. ธุรกิจเหล็กและเฟอร์โรอัลลอยด์ (Steel & Ferro Alloys Business) เป็นนายหน้า/ตัวแทน นำเข้า ส่งออก และจัดจำหน่ายวัตถุดิบ สินค้าสำเร็จรูป และสินค้าสำเร็จรูป สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กและหล่อโลหะ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เราจะเป็นผู้นำในการจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่น เหล็กและเพอร์โรอัลลอยด์ รวมถึงให้บริการแบบครบวงจร

พันธกิจ (Mission)

1. พนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบการทำงานของบริษัท และลูกค้า รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. จัดหาสินค้าตามความต้องการของตลาด
3. สร้างพันธมิตรทางการค้าระหว่างผู้ขายและลูกค้า
4. ปฏิบัติตามข้อกำหนดของภาครัฐ จัดทำระบบมาตรฐานคุณภาพและมาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
5. รักษาฐานลูกค้าเดิม เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า TOP 10

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิรุจน์ บัวทอง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.666 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 66.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ปณิตาจารย์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.687 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ร้อยละ 68.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด จำนวน 322 คน ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178.39 คน อย่างน้อยใช้ 179 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 200 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.491) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. =

0.588) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.635) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.578) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.494) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.725) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.573) ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.678) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.664) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.638) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.529) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่มาตรฐานบริษัทกำหนด และสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (KPI) ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.589) รองลงมาคือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.641) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.585) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.618) และ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.418	0.388	5.543	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.002	0.002	0.032	0.974
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	- 0.008	- 0.009	- 0.091	0.928
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X_4)	0.120	0.130	1.624	0.106
การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	- 0.040	- 0.051	- 0.520	0.604
นโยบายบริษัทและการบริหาร (X_6)	0.136	0.186	2.330	0.021*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_7)	0.259	0.287	3.078	0.002*
ความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	0.035	0.044	0.497	0.620
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	0.071	0.085	1.064	0.289
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_{10})	- 0.137	- 0.166	- 2.050	0.042*
ค่าคงที่	0.578		2.050	0.042*

$R = 0.709$, $R^2 = 0.503$, $SEE = 0.383$, $F = 19.096$, $Sig = 0.000$, $*P < 0.05$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.503 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด ได้ร้อยละ 50.30 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.388$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($Beta = 0.287$) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($Beta = 0.186$) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($Beta = -0.166$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งพนักงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตัวเอง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากพนักงานกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร และองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรุจน์ บัวทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลีไอคอมฟอร์ท แอนด์ ไตรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน และ

องค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งนโยบายและการบริหารต้องมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนและมีความเป็นธรรม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากองค์กรให้ค่าตอบแทนกับพนักงาน เท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของติลภา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากปริมาณงานที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากด้วยแล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทำงานได้สำเร็จคล่องตามเวลา และปริมาณงานที่เหมาะสม แก้ไขปัญหาโดยใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีให้พนักงานเพียงพอและใช้การได้ดี รวมทั้งองค์กรให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกรณ์ประจำสำนักงานเอื้ออำนวย ความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ และตำแหน่งหน้าที่พนักงานมี การกำหนดขั้นตอนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีสถานะทางการเงินที่มั่นคง และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถ มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน และมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน

ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากพนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และงานที่พนักงานปฏิบัติยังมีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ตามที่พึงประสงค์ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของของปัทมาธิ์ย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นบางครั้งอาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าหรือโยกย้ายสายงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรดักส์ จำกัด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในงาน โดยการติดตามงานต่าง ๆ ที่มอบหมายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้มีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสร้างความตระหนักรู้ในการให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน และสร้างความก้าวหน้าของสายงานในแต่ละขั้น เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เพื่อ

สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการบริหารองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงานของพนักงานแต่ละส่วนงาน เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดิลกา กระจำบัง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททาลีโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บริษัท วิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด. (2565). *รายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างประจำเดือนมกราคม 2565*. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- บริษัท วิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด. (2565). *ข้อมูลและประวัติบริษัทวิทย์คอร์ป โพรดักส์ จำกัด*, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2565, จาก <http://www.witcorp.co.th>
- ปิ่นชารีย์ เสกขุนทด. (2564). *ปัจจัยผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- Herberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Luthan. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- Mager,R.F. and Bench,K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: FearonPublishing
- Yamane. Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row Publishers.