

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)
Performance Efficiency among Employees of
T.A.C. Consumer Public Company Limited

อานัฐชัย เอี่ยมพงษ์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Anutchai Aiempong
E-mail: anutchai.aie@hotmail.com
Department of Management, Faculty of Business and Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน และ พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในทีมงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำงาน R^2 เท่ากับ 0.435 และอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 5 ด้านต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 43.5 ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ปัจจัยในการทำงาน

Abstract:

The objectives of this study were 1) to study level of the working factor and level of performance efficiency among employees of T. A. C. Consumer Public Company Limited. 2) to study the comparison of performance efficiency among employees of T. A. C. Consumer Public Company Limited by personal factors. 3) to study working factors affecting performance efficiency among employees of T. A. C. Consumer Public Company Limited.

The sampling group was 100 people of employees of T. A. C. Consumer Public Company Limited. The questionnaire was used to be a tool for collecting data. The collected data were analyzed by statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One – Way ANOVA (F-test), in case of it had statistical significantly different, LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair were different and Multiple Regression.

The results of hypothesis testing showed that employee in T. A. C. Consumer Public Company Limited with personal factor in term of gender, age, education, position and income per month were found to be significantly related with performance efficiency. In contrast, working period had no significant relationship with performance efficiency. Moreover, the working factor with three aspects: the work environment, personal relationships in the workplace and moral at work had significant relationship with performance efficiency among employees of T. A. C. Consumer Public Company Limited. The relationship between the working factors and performance were examined by Multiple Regression. The coefficient of determination (R^2) was 0.435 and the model was explained 43.5% for performance efficiency. Therefore, the top management should focus for improving the working factors in order to increase the performance efficiency.

Keywords: Performance Efficiency, Working Factor

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในเรื่องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และภาคบริการต้องปรับตัวให้สอดคล้องรับกับความต้องการของผู้บริโภค ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบในทุกมิติ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เพื่อพร้อมที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิตและการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด เพราะมนุษย์เป็นกลไกหลักสำคัญขับเคลื่อนองค์กรไปอย่างมั่นคง หากพนักงานนั้นได้รับการจูงใจใมน้าวที่ดี ก็จะส่งผลให้การผลิตหรือบริการที่ดีและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีหน้าที่ที่สำคัญในการจูงใจใมน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อตนเองและองค์กร

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมาจากการที่บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานทั้งนี้บริษัทที่ผู้วิจัยให้ความสนใจเป็นกรณีศึกษา คือ บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งองค์กรหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 15 ปี ประกอบธุรกิจจัดหา ผลิต และจำหน่ายเครื่องดื่มประเภทกาแฟ และสินค้าไลฟ์สไตล์เพื่อจำหน่ายให้แก่ลูกค้าผ่าน ช่องทางการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากความสำเร็จดังกล่าวทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนี้เป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนธุรกิจไปข้างหน้าได้ ดังนั้นการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งมอบงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด แต่ปัจจุบัน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายปริมาณการขายที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับการเจริญเติบโตขององค์กร อาจเนื่องมาจากพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้องานที่แท้จริง สภาพบรรยากาศในการทำงานยังตึงเครียดเกินไป หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ฯลฯ เพราะฉะนั้นการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ตนมีความถนัด บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้งานจะมีประสิทธิภาพอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลาดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อต้องการทราบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมไปถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปต่อยอด เพื่อพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานมากขึ้น และการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอาจจะเห็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทอื่น ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ และ สังกัดโรงงานบ้านบึง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 126 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2562) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) พร้อมทั้งกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% จากสูตรคำนวณได้ 96 คน แต่ทางผู้วิจัยป้องกันการความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม จึงขอเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 4 คน เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่และสังกัดโรงงานบ้านบึง จำนวน 100 คน โดยมีวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณของงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน และศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน รวมทั้ง ปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถของงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานของ ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

2. ปัจจัยในการทำงาน อันได้แก่ ความรู้ความสามารถของงาน สภาพบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้รับไปกำหนดแผนหรือแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2. เพื่อทราบผลของการเปรียบเทียบของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและพัฒนา ระบบงานตามขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎี

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และนักการจัดการชื่อดังอย่าง Peter F. Drucker ปี 1967 ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงและในทางกลับกันถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีก็จะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งนักวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศต่างได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพการทำงาน ดังต่อไปนี้ รัตนชนก จันยัง (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ว่า การปฏิบัติงานให้ได้มีความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่ส่งผลสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายตามตัวชี้วัดในงานที่องค์กรกำหนด และ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับองค์กร เป็นการปฏิบัติงาน อย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการทำงาน และ กนกกาญจน์ ขวดสุวรรณ (2556) ให้ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่า การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มา โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับของ องค์กร นอกจากนี้ ประทีป วชิทองรัตน์ (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ว่า การที่ บุคคลสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองได้ สอดคล้องกับบทบาทองค์กร บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดย ผลงานที่ ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน (ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.01

สมพงศ์ รัตนพงศ์ (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า รายได้ของพนักงานส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสภาพการจ้าง ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานและด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 6 ด้าน (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – experimental design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยเชิงตัดขวาง (Cross sectional studies) กล่าวคือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ และ สังกัดโรงงานบ้านบึง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 126 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2562) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) พร้อมทั้งกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% จากสูตรคำนวณได้ 96 คน แต่ทางผู้วิจัยป้องกันการความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม จึงขอเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 4 คน เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่และสังกัดโรงงานบ้านบึงจำนวน 100 คน โดยมีวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่คำถามในแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แบบสอบถามเป็นคำถามลักษณะแบบมีคำตอบให้เลือก โดยมีจำนวนคำถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความรู้ความสามารถของงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นคำถามเพื่อการประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ มีคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านปริมาณของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน เป็นคำถามเพื่อการประเมินการปฏิบัติ 5 ระดับ มีคำถามทั้งหมด 13 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับ กิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมปริมาณของงานที่เพิ่มขึ้น อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วตามเวลาที่กำหนด โดยแบบสอบถามในตอนนี้เป็นคำถามประเภทปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

3. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติ t - test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

5. ศึกษาปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถของงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลของการวิจัย

พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 – 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งพนักงานถึงพนักงานอาวุโส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และมีอายุงานที่ทำที่บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ต่ำกว่า 3 ปี

พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ได้แสดงความคิดเห็นกับปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.89 และ 0.37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.15 และรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความรู้ความสามารถของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

พนักงานบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ให้ระดับการปฏิบัติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.00 และ 0.53 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.06 และรองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกัน พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยที่ด้านที่มีผลสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถของงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และ อายุงาน

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า เพศชายในบริษัทนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน และความเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า เพศของพนักงานในบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า อายุในช่วงที่น้อยกว่า 25 ปี และ มากกว่า 45 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงวัยอื่น ๆ ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่าง

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า พนักงานรายวัน และระดับผู้จัดการขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิสร ยืนยง (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายต่ำกว่า 10,000 บาท ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายต่ำกว่า 10,000 บาท ทั้งในด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ในส่วนผลการศึกษาปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความสามารถของงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยให้ความคิดเห็นว่าพนักงานของบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด ส่วนใหญ่ได้มีความรู้ความสามารถของงานตนเองได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการสอนงานและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน ตามระเบียบปฏิบัติที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยให้ความคิดเห็นว่า พื้นที่ในการปฏิบัติงานที่ดี เช่น แสงสว่างที่พอเหมาะ ไม่มีเสียงรบกวน อุณหภูมิที่พอเหมาะ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ จะส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีกว่า พื้นที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยให้ความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้บริหาร จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความรวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังปริมาณของงานและคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันและก่อให้เกิดความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ซึ่งทำการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยให้ความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีความสามารถที่โดดเด่น จะได้รับงานที่ท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังบริษัทจะมีการปรับตำแหน่งพนักงานอยู่ปีละ 2 ครั้ง อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยให้ความคิดเห็นว่า หากทีมบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่กับพนักงานทุกระดับ ทุกชั้นอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าประสงค์ของบริษัท และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมแตกต่างกันส่วนพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) จึงไม่ต้องสนใจปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน แต่ควรสนใจเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพราะปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นผู้บริหาร ต้องบริหารงานผ่านปัจจัยในการทำงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถของงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่มีความหลากหลาย กับพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานดียิ่งขึ้น

ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็น

ว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานทุกท่าน ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หรือการก่อความสามัคคีขึ้นในองค์กร ซึ่งพนักงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน โดยแสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการให้เกียรติยกย่องซึ่งกันและกัน เพื่อแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้น ผู้บริหาร ควรตระหนักและให้ความสำคัญแก่ขวัญและกำลังใจกับพนักงานในทุกระดับ ทุกตำแหน่งอย่างทั่วถึงและยุติธรรม เพราะขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สื่อผ่านถึงพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความตั้งใจเพื่อเป้าประสงค์หลักขององค์กร

ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้น ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ควรลดความสำคัญในการจัดสภาพพื้นที่ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน อุณหภูมิในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท ที. เอ. ซี. คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น พนักงานบริษัทอื่น ๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างทางสังคม ค่านิยม ความคิดของประชากรที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนิศร ยืนยง. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี. ปีที่ 6. ฉบับที่ 3.

นิมนวล ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประทีป วชิทองรัตน์ (2558). **ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. Journal of the Association of Researchers. Volume 2. No.1.

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). **ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิเด็คอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี.

สมพงศ์ รัตนนพวงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ แยมเพื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Perterson, E., and Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.