

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม

บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น และ
เฉลิมชาติ เมฆแดง

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY AMONG EMPLOYEES IN ENGINEERING DEPARTMENT BETAGRO PUBLIC LIMITED ANIMAL FEED BUSINESS

Suphat Pinhoum, Montira Leelaprachakul, Nipitpholt Sanitlou, Wiwat Worawong,

Nantapong Milaehman and Chalermchat Mekdaeng

School of Business Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: suphatp@betagro.com

วันที่รับบทความ (Received) 14 เมษายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 6 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ มีกลุ่มตัวอย่าง 180 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test, F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยงาน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่อง พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ควรใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเรื่องวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ธุรกิจอาหารสัตว์ เครือเบทาโกร

Abstract

The purposes of this research were to study the working factors that affect working performance and level of performance efficiency, the difference in performance efficiency by personal factors and the relationship between working factors and performance efficiency. The study was conducted in Engineering Department of Animal feed business at Betagro Public Limited. Sample of 180 workers was recruited by stratified simple random sampling. Data were analyzed by statistical method; frequency, percentage, standard deviation, t- test, the two-way ANOVA, Scheffe test and multiple regression analysis. The research findings indicated that 1) Working factors that affect working performance of conducted in Engineering Department of Animal feed business at Betagro Public Limited were at high level from all three aspects. In three aspects were at high levels; motivation factor, hygiene factor and satisfactory of work respectively with a statistical significance of 0.05. 2) The analysis of working performance efficiency was found that four aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that the working quantity, working quality, speed of work and working cost were at high level.

In this research, the highest motivation factor of engineering department staffs were continuous improvement of working efficiency and earnestness to solve the problem. For this reason, human resources and engineering division of Betagro Group should be using this information to develop and increase the working efficiency of staffs.

Keywords: Performance Efficiency, Animal Feed Business, Betagro Public

บทนำ

ในปัจจุบันการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงกระบวนการผลิต ทำให้องค์กรธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะมีผลต่อทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงานที่ต้องพัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยี และองค์กรยังมีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังคนที่ลดลงตามความจำเป็น รวมไปถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง สวัสดิการและผลตอบแทนต่าง ๆ ก็จะมีลดน้อยลงตามมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานคาดหวัง และส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน หากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ จะถูกสะสมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยลงเรื่อยๆ และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของหน่วยงานและองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างความทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ความคิด และพร้อมพัฒนา จึงจะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ สำหรับประสิทธิภาพการทำงาน ต้องเกิดจากความพึงพอใจ ความทุ่มเท และความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จของงานในหน่วยงานหรือองค์กร หากบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรขาดความพึงพอใจ ความทุ่มเท และความสุขในการปฏิบัติงานแล้วนั้น จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้คุณภาพของงานลดลง ทั้งด้านปริมาณงาน ความถูกต้องของงาน และการสูญเสียเวลาในการทำงาน ทำให้งานเกิดความเสียหาย และหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการแข่งขันทางธุรกิจได้ (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจเป็นอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน คือการที่คนในองค์กรทำงานด้วยความสุข และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ อันได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำผลสรุปมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์ บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์ บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์ บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานวิศวกรรม หมายถึง พนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าหน่วย/แผนก ผู้จัดการฝ่าย และ สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

บริษัท หมายถึง บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง แรงจูงใจหรือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

ความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงาน ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่ตามมา ก็คือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด และมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์บริษัท เบทาโกร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ได้แก่ การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ

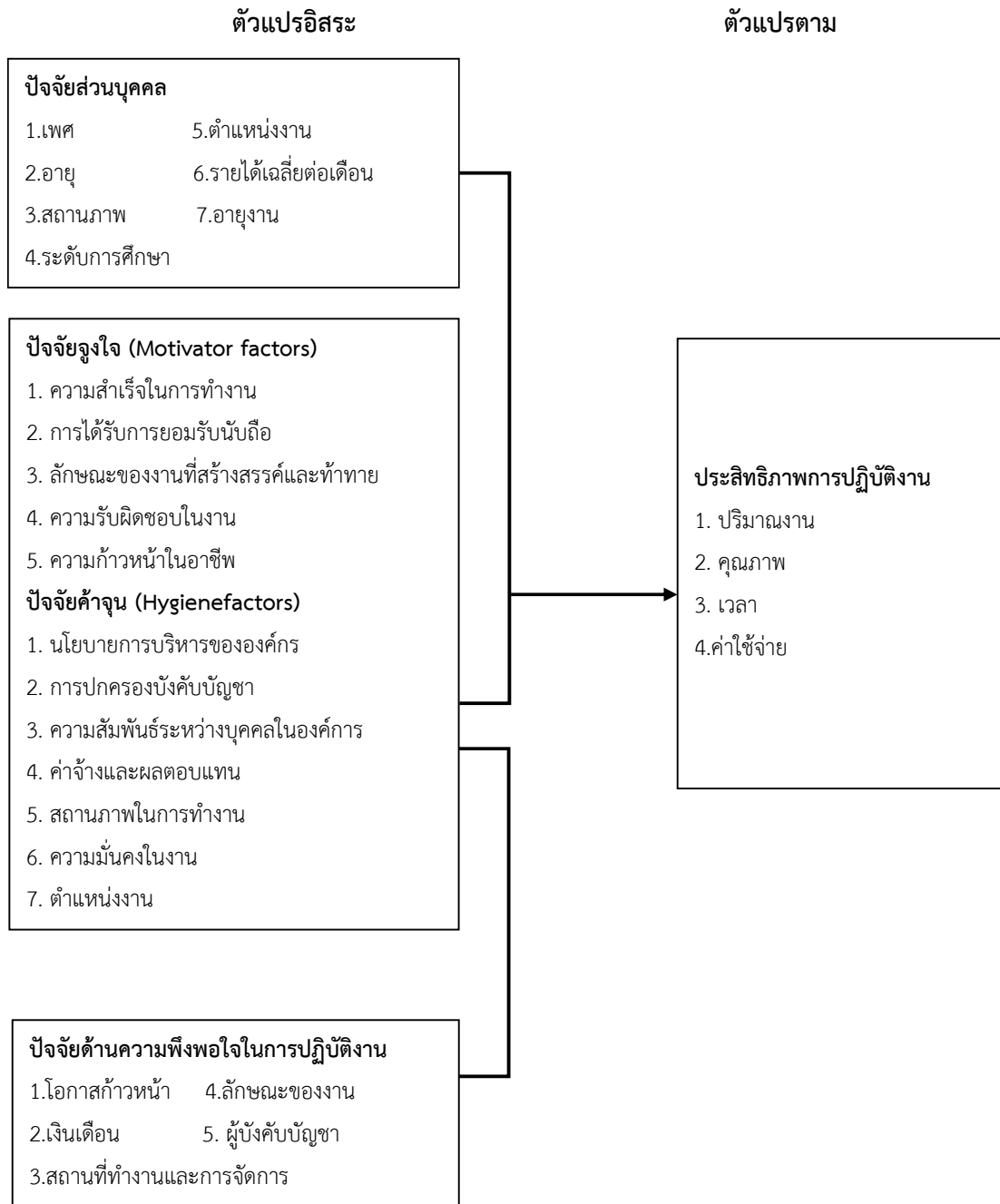
ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์บริษัทเบทาโกร ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์บริษัทเบทาโกร จำกัด คน 300 จำนวน (มหาชน) (แผนงานบุคลากรแผนกวิศวกรรม โรงงานอาหารสัตว์ บริษัทเบทาโกร จำกัด มหาชน, 2562)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน 2562 ถึง เดือนกันยายน 2562 เดือน 6 รวมระยะเวลา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 52 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2552 : 75) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน (Rating Scale)	ระดับการตัดสินใจ
5	ระดับความสำคัญ มากที่สุด
4	ระดับความสำคัญ มาก
3	ระดับความสำคัญ ปานกลาง
2	ระดับความสำคัญ น้อย
1	ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2552, น. 75) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับการปฏิบัติงาน	คะแนน
มีการปฏิบัติมากที่สุด	5
มีการปฏิบัติมาก	4
มีการปฏิบัติปานกลาง	3
มีการปฏิบัติน้อย	2
มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

ตัวอย่าง แบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2552 : 75)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีระดับสำคัญ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีระดับสำคัญ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีระดับสำคัญ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีระดับสำคัญ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีระดับสำคัญ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือกับ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ประสานงานกับพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ กำหนดให้ระยะเวลาในการตอบ แบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 ชั่วโมง เสร็จแล้วรับกลับทันที
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.56 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.45 และมีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ มีระดับความสำคัญที่คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} =$

3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยเชิงใจ มีความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือปัจจัย คำจูน ($\bar{X} = 3.58$) และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D.=0.522$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหาร สัตว์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้ง 9 ข้อ คือข้อตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96, S.D.=0.731$) รองลงมาคือข้อมีการ วางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{X} = 3.86, S.D.=0.626$) และข้อปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตาม ปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.62, S.D.=0.695$) มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในระดับมากน้อยที่สุดตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนและปัจจัยด้านความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยด้านความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.275	0.237		5.371	0.000**
ปัจจัยจูงใจ (X1)	0.472	0.090	0.442	5.246	0.000**
ปัจจัยค่าจูน (X2)	-0.035	0.125	-0.039	-0.280	0.779
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ (X3)	0.257	0.124	0.280	2.069	0.040**

R = 0.632, R² = 0.399, Adjusted R2 = 0.389, SEE = 0.408, F = 38.979, Sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.632 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ได้ร้อยละ 39.9 (R² = 0.399) โดยปัจจัยจูงใจ (Beta=0.442) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความพึงพอใจ (Beta=0.280) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สรุปสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1. เพศ		✓
2. อายุ		✓
3. สถานภาพ		✓
4. ระดับการศึกษา		✓
5. ตำแหน่งงาน		✓
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓
7. อายุงาน		✓
ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)	✓	
ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors)		✓
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓	

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ย่อมได้รับการปฏิบัติในองค์การเป็นไปในลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองที่ลักษณะส่วนบุคคล รวมไปถึงพนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกกันรวมถึงหัวหน้างาน จึงทำให้ความรู้สึกเป็นกันเองในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความอึดอัดหรือตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และมีความเคารพซึ่งกันและกัน จึงทำให้สามารถทำงานกันอย่างเต็มความสามารถของตน ดังนั้น จึงทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของชาคริต ศรีขาว (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทหมีสก้น (ไทยแลนด์) พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องผลงานวิจัย กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556 : 87) พนักงานที่อายุงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวก แสดงว่าถ้า บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์สูงขึ้นด้วยตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่กล่าวว่าพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคาร ออมสินเขตบางแคมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิล คอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และ โอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงาน ร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะ รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่อง พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ และความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ใช้ในการวางแผนและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเรื่องวิธีปรับปรุง แก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไปเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการผู้วิจัยจึงเสนอให้ หน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ใช้ในการวางแผนและแนวทางใน การพัฒนาบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งด้าน ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะ เลื่อนตำแหน่งได้

3. ด้านปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่อง ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้วิจัยจึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเป็นกันเอง ให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างเป็นกันเอง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ด้านความพึงพอใจกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่อง พอใจที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบันผู้วิจัยจึงเสนอให้หัวหน้างานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ควรส่งเสริมและรักษาความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานและความพึงพอใจในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันภายในบริษัทเช่น หน่วยงานผลิต เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทราบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไรตลอดจนหาแนวทาง และมาตรการในการสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

2. ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มาเพิ่มเติมในศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบความคิดที่ใช้ในครั้งนี้นำไปใช้ใหม่โดยเปลี่ยนตัวแปรต้นและคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายของบริษัท

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด**. ภาคนิพนธ์ บธ.ม.(การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7**. กรุงเทพฯ บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท มินิโอก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เสกสรร อรกุล. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรรถสิทธิ์ ดันติยุทธ์. (2556). **ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์. มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสยาม.