

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

## Factors Affecting Efficiency of Work Performance of Private Employees.

### In Bangkok

ไอรดา สมณาศักดิ์ (Irada Sommanasak)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่ศึกษาคือ (1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One –Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรงตามสมมติฐานทุกประการ และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.892 + 0.198 (X_1) + 0.255 (X_2) + 0.337 (X_3)$$

คำสำคัญ: พื้นฐานส่วนบุคคล,ความเป็นผู้นำ,แรงจูงใจในการทำงาน,วัฒนธรรมองค์กร,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล สภาพเศรษฐกิจ สังคม และพฤติกรรมผู้บริโภคของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป องค์กรธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น องค์กรธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ผลกระทบจากเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะหากองค์กรธุรกิจได้นำเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทน อัตราการจ้างงานของพนักงานก็จะลดลง การแข่งขันในตลาดแรงงานก็จะสูงเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการตกงานก็จะตามมา องค์กรก็อาจจะได้รับผลกระทบจากการสูญเสียคนเก่งให้กับคู่แข่ง ธุรกิจอาจจะเกิดปัญหาตามมาได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ และตัวของพนักงานเองมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรธุรกิจไปสู่ความสำเร็จได้

พนักงาน ถือว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ องค์กรธุรกิจต่างก็ต้องการพนักงานที่มีคุณภาพ และพนักงานเองก็มีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรที่มีศักยภาพเช่นกัน ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและจะเพิ่มขึ้นไปอย่างต่อเนื่องในอนาคต สิ่งที่พนักงานคาดหวังจากองค์กรนั้น เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารจัดการและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความคาดหวังในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกว่าจะควรได้รับจากองค์กรว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ ทำให้พนักงานพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงอาจจะไม่เป็นไปตามที่เขารับรู้หรือคาดหวังก็ได้ แต่การรับรู้หรือการคาดหวังดังกล่าวเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ (ทริศักดิ์ สุทวาทิน, 2551, หน้า 52 ) เช่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข (ภุมรินทร์ ทวีศรี, 2554) คนที่มีความสุขนั้น ย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่องานที่ออกมามีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจดีขึ้นตามไปด้วย อันเป็นผลมาจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้นองค์กรธุรกิจก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างด้านแรงงานไปใช้เทคโนโลยีทั้งระบบมาแทนแรงงานคน พนักงานก็ยังคงได้ทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในองค์กรธุรกิจที่มีศักยภาพ และเจริญเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การที่องค์กรมีการบำรุงรักษาพัฒนา และให้การดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าขององค์กรได้แล้ว ยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรอีกด้วย การธำรงรักษามูลค่าขององค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้ทำงานกับองค์กรตลอดไป ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรสูงขึ้น หากบุคลากรขององค์กรได้รับการบำรุงรักษาเป็นอย่างดี การเปลี่ยนแปลงความต้องการบุคลากรในตลาดแรงงานจะไม่กระทบต่อการขาดแคลนบุคลากร ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กรออกไปได้ (กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล, 2556, หน้า 277)

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ในหากในองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานและไม่มีความสุขอาจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ซึ่งผู้นำองค์กรมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรที่ต่างกัน ก็ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ต่างกันด้วย หากองค์กรใดเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน และมีความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548. น.142) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยสนใจในการศึกษาในองค์กรเอกชน เนื่องจากในภาคเอกชน มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงด้านอัตราค่าจ้าง อันเป็นผลกระทบมาจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากกว่าภาครัฐ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและให้พนักงานเอกชนเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้องค์กรธุรกิจเล็งเห็นประโยชน์จากการจ้างงานที่เป็นแรงงานคนมากกว่านำเทคโนโลยีมาทดแทน โดยปัจจัยที่ผู้วิจัยจะศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อต้องการทราบว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่อย่างไร เพื่อที่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ขายทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลการศึกษานี้ ไปปรับใช้กับองค์กรในการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสำหรับพนักงานเอกชนจะได้ศึกษางานวิจัยนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ต้องการขององค์กรธุรกิจต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

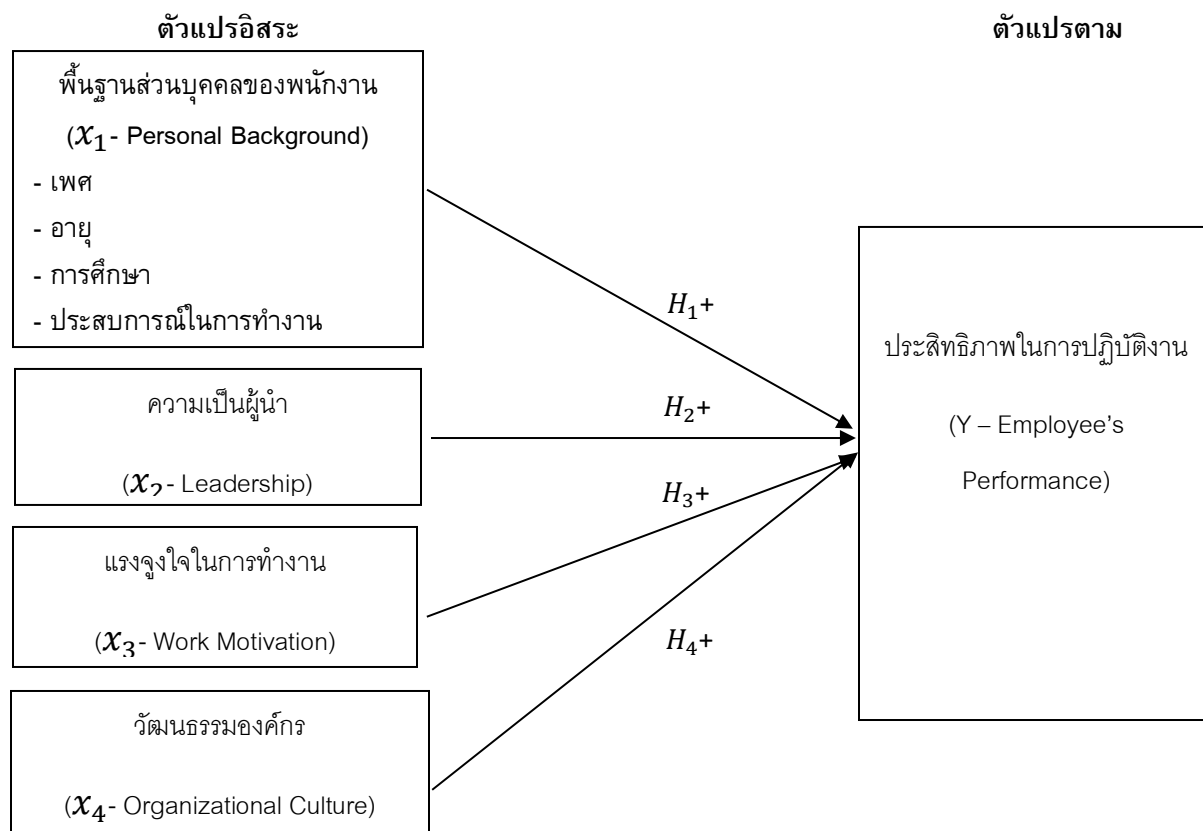
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
3. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
4. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
5. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการทำวิจัยหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดของงานวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. พื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะที่เป็นคำถามปลายปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ประกอบไปด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อายุงานในบริษัทปัจจุบัน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และไม่สำคัญ คำถามด้านปัจจัยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

- |   |       |
|---|-------|
| 1. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ              | 4 ข้อ |
| 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน         | 6 ข้อ |
| 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร             | 4 ข้อ |
| 4. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพิ่มเติม

## ผลการวิจัย

1. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศชายมีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี แสดงว่า ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าว

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับ
1. ความเป็นผู้นำ	4.107	0.727	2
2. แรงจูงใจในการทำงาน	4.144	0.696	1
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.085	0.744	3
รวม	4.112	2.167	1

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ 4.144 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ย 4.107 และสุดท้ายคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.085

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ข้อ	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	M	SD	อันดับ
1	การได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน เพราะแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.047	0.881	5
2	การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.147	0.852	2
3	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที	4.142	0.811	3
4	ความสามารถในการทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด โดยมีข้อผิดพลาดน้อย	4.117	0.821	4
5	สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.225	0.784	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม		4.135		

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า เรื่อง ความสามารถในการทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มาเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 4.225 ลำดับที่ 2 คือ เรื่อง ความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.147 ลำดับที่ 3 คือเรื่อง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ค่าเฉลี่ย 4.142 ลำดับที่ 4 คือเรื่อง ความสามารถในการทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด โดยมีข้อผิดพลาดน้อย ค่าเฉลี่ย

4.117 และลำดับสุดท้ายคือเรื่อง ความยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นในตำแหน่งเดียวกัน เพราะแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพของตัวพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.047

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	SE.	Beta		
(Constant)	0.892	0.135		6.614	0.000*
1. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ( $X_1$ )	0.198	0.050	0.213	3.963	0.000*
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_2$ )	0.255	0.055	0.263	4.658	0.000*
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $X_3$ )	0.337	0.049	0.370	6.919	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$R = 0.778 \quad R^2 = 0.605 \quad \text{Adj. } R^2 = 0.602 \quad \text{S.E.} = 0.427 \quad F = 202.200 \quad \text{Sig.} = 0.000$$

จากตาราง 17 ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงลำดับตามกรอบแนวความคิดของผู้วิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.778  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.605 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.5 ส่วนที่เหลืออีก 39.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.892 + 0.198 (X_1) + 0.255 (X_2) + 0.337 (X_3)$$

## สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 และมีอายุงานในบริษัทปัจจุบันอยู่ในช่อง 1-5 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00

จากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.107 โดยเรื่อง การกำหนดระเบียบต่างๆ รวมถึงวางแผนงานด้วยตนเอง และตัดสินใจแล้วจึงสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.165 ด้าน แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.144 โดยเรื่อง ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็น มิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.165 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.085 โดยเรื่อง องค์กรมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.097 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.135 โดยเรื่องความสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.225

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.5 ส่วนที่เหลืออีก 39.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น และสามารถอธิบายความผันแปรของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.892 + 0.198 (X_1) + 0.255 (X_2) + 0.337 (X_3)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความเป็นผู้นำ เรื่อง การกำหนดระเบียบต่างๆ รวมถึงวางแผนงานด้วยตนเอง และตัดสินใจแล้วจึงสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว มีความสำคัญอันดับแรก ซึ่งตรงตามแนวคิดของ เอกชัย เอก ขุนฤทธิ์ (สืบค้น จาก <https://www.gotoknow.org/posts/518309> ,เมื่อวันที่ 4พฤศจิกายน 2561) กล่าวไว้ว่า การจัดการคือการถือว่าเป็น หัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารการจัดการ การจัดการก็เพื่อให้โครงสร้างของกลุ่มคน และกลุ่มตำแหน่งงาน ต่าง ๆ ที่จะไปรองรับกับแผนงานที่กำหนดไว้ และเป็นโครงสร้างที่จัดขึ้น เพื่อประสานให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ดี ช่วยลด ความซ้ำซ้อนผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดการให้มีลักษณะที่สมดุลเพื่อประโยชน์ขององค์กร จึงจะเห็นว่าบทบาทของ ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นแบบอย่างและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ หากผู้บริหารมีการวางนโยบายชัดเจนเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยมี ประสิทธิภาพ



จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านแรงจูงใจในการทำงาน เรื่อง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มาเป็นอันดับแรก เป็นไปตามแนวคิดของ สกานต์ ผลประมูล (สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/619785> ,เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการสร้างน้ำใจ และสร้างผลงานที่เป็นสื่อสัมพันธ์ภาพในการทำงานทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร งานจะดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นเพียงใด ย่อมแล้วแต่การใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม มนุษย์สัมพันธ์จึงมีความสำคัญในการบริหารองค์การ เพื่อการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย เพื่อการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความพอใจและเต็มใจ และเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิชาการ ในสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ชัยทวี เสนะวงศ์ (สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2015/245> ,เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ไปด้วยกันได้ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความมีอิสระในการทำงานตามความเหมาะสม ความน่าสนใจและดูมีความหมายของงานในหน้าที่รับผิดชอบ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ ความชื่นชอบในวัฒนธรรมองค์กร ความรัก ความอบอุ่น ความสามัคคี ความผูกพันในหมู่พนักงาน ชื่อเสียงองค์กร และความเหมาะสมของทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้รวมๆแล้วจะเรียกว่า “บรรยากาศในที่ทำงาน จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสัมพันธ์กับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันในที่ทำงาน ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านวัฒนธรรมองค์กร เรื่ององค์กรมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน มาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับแนวคิดของเว็บไซต์จัดหางานชื่อดังอย่าง จ๊อบส์ไทย ดอทคอม HR Advice: เคล็ดลับในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จ (สืบค้นจาก <https://www.jobthai.com/REACH/hr/hr-advice> ,เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561) ที่กล่าวไว้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความรู้สึกการมีส่วนร่วมในองค์กร เราจะต้องรับฟังแนวคิด หรือความต้องการเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เพราะเมื่อพนักงานมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็น ก็จะช่วยให้การทำงานของพวกเขามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากกว่าที่จะนั่งทำงานของตัวเอง ถูกกดโดนกรอบขององค์กรเพียงอย่างเดียว

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของงานวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งที่ให้ศึกษาเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนๆนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ รุ่นที่ 8 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชัยทวี เสนะวงศ์, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). องค์กรในฝันของพนักงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561. จาก <https://www.ftpi.or.th/2015/245>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ทรงเกียรติ (2554). แรงจูงใจที่เป็นผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิ่มนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การบริหารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพมหานคร. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง.
- พรรษา เสือคำ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วสีกอนสตรัคชั่น จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภูมรินทร์ ทวิชศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพรอดเตอร์ แอนด์แกมเบลล์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย.(2556).แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน.พิมพ์ครั้งที่8.กรุงเทพมหานคร.บริษัท ที เค พรินต์ติ้ง จำกัด.

รณฤทธิ์ สีขมณังศุ. (2560).อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รอฮานี หีมมีหะนะ. (2559).ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิภาวรรณ เอ่งฉ้วน.(2556).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกระบี่.กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิวัฒน์ แสงเพชร.(2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับห้าดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สกานต์ ผลประมูล.(2559).มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร.สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/619785>.

ศักดิ์ระวีร์ วรวิณะปริญญา. (2556).อิทธิพลเชิงโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกชัย เอก ชุนฤทธิ์, (2556).การจัดการองค์การ.สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/5183>