



ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

Promotional Factors Affecting Employee Effectiveness in

The Winners 2003 Co., Ltd

อุษา เทวารัตติกาล\*

Uhsa Tevarattikal

วันชัย อมรมงคลทอง\*

Wanchai Amornmongkolthong

สุนันทา พรเจริญโรจน์\*

Sununta Porncharoenrote

นัตยา อารยเขมกุล\*

Nattaya Arayakemmakul

Received : September 6, 2022

Revised : January 13, 2023

Accepted : March 9, 2023

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์และ 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่งเสริมการทำงานประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำนวน 200 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส มีอายุ 36-45 ปี มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,001 บาทขึ้นไป ระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจ และด้านการทำงานเต็มความสามารถ ปัจจัยส่งเสริมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านสวัสดิการในการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยส่งเสริม / ประสิทธิภาพ / พนักงาน

\*อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Lecturer in Management Program Faculty of Business Administration South East Asia University

(Corresponding Author) e-mail: uhsateva@gmail.com

### ABSTRACT

The purposes of this study were 1. to study the Promotional Factors Affecting Employee Effectiveness in the Winners 2003 Co., Ltd classified by demographic; 2. to study the levels of Employee Effectiveness in the Winners 2003 Co., Ltd classified by Promotional Factors. The sample in this survey study was 200 employees in The Winners 2003 Co., Ltd. Tool used in this study was a set of questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The study indicated that The respondents were male over female. Most of them have married status from 36 to 45 years old. Undergraduate degree The average monthly income was 16,001 Baht. The employee productivity level of The Winner 2003 Co., Ltd. is at a high level. in terms of achieving goals had the highest average, followed by satisfaction and working at full capacity Factors promoting work that affect employee productivity at a statistically significant level of 0.001 were the ability to perform tasks. Team work and welfare at work.

**Keywords :** Promotional Factors / Affecting / Employee

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดด้านบุคลากรของ บริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ที่ว่า “บุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบริษัทฯ “พวกเขาเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดหาสิ่งต่างๆ อันได้แก่ การอบรมอย่างต่อเนื่อง ผลประโยชน์ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน หลักสำคัญของนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทคือการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบให้กับพนักงานในทุกระดับ เริ่มต้นจากโปรแกรมการปรับตัวที่จะทำให้พนักงานใหม่คุ้นเคยกับ องค์กร นโยบาย และผลิตภัณฑ์ขององค์กร นอกจากนี้บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานทั้งในด้านเทคนิคด้านการจัดการ และพฤติกรรมต่างๆ เพราะเชื่อว่า “คุณภาพต้องเริ่มจากจิตใจของเรา”

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวัง แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจกรรมงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้น คือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ดีแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้ว

บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (Phranee, 1986, quoted in Withangjin, 2015, p.1) ประสิทธิภาพขององค์กร ตามแนวความคิดดั้งเดิม เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง และการแบ่งแยกการปฏิบัติการขององค์กรจึงแยกจากกันโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่อาจจัดการกับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ จึงเกิดแนวคิดที่ตรงข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integrative Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ความเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างใหม่ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องใดในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่เผชิญและแก้ไข เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี (Thongsukmak, 1996, p.6) สำหรับวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้นนั้น มีแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาต่างก็มองด้วยสมมุติฐานของตน เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอดในระยะยาวได้ (Kulwattanaporn, 2019) ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนั้นยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยสังเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนี้องค์กรยังมักมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นจะต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง (Ngamlamom, 2016)

ปัจจัยที่มีผลทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เกิดขึ้นได้จากหลายส่วนประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริหารงาน โครงสร้างองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กรที่มีกระบวนการบริหารงานที่ดีย่อมส่งผล ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (Wongsaree , 2016) ในระบบการบริหารงานขององค์กรปัจจัยในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีศักยภาพในคราวเดียวกันด้วย (Hmnote, 2022)

บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ซึ่งได้แก่ 1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จะพบปัญหาคือ พนักงานในหน่วยงานไม่

สามารถทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่ผู้บริหารกำหนด ขาดการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงาน ทำแต่งงานเดิมๆ ซ้ำๆ ที่ได้รับมอบหมาย ไม่กล้าแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถให้ผู้อื่นยอมรับ ขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดกับงานมีความถูกต้องแม่นยำน้อยไม่ได้มาตรฐาน 2. ด้านการทำงานเป็นทีม จะพบปัญหาคือ หน่วยงานไม่มีแผนหรือการบริหารที่กำหนดให้บุคลากรต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม 3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะพบปัญหาคือ พนักงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 4. ด้านสวัสดิการในการทำงาน จะพบปัญหาคือ สวัสดิการในการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และไม่เพียงพอต่อความต้องการไม่ครอบคลุมไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่ใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำลง และยิ่งก่อให้เกิดความแตกแยกขัดแย้งในองค์กรอีกด้วย ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร และหากไม่ดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือโครงสร้างการบริหารงานให้ดีขึ้น อาจทำให้องค์การนั้นไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าทราบถึงปัจจัยเหล่านี้ก็จะสามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของบุคลากร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้นได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยส่งเสริมการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาระยะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน เพื่อยกระดับและเพิ่มความสามารถการทำงานของพนักงานให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยการนำผลการศึกษาไปเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไข เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ เป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่งเสริมการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 200 คน (ข้อมูลปี 2565) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น (Kasemsin, 1983) โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้
2. การจัดทำโครงสร้างแบบสอบถาม ให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ครั้งนี้

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (Wanichbancha, 1997, p.98)

คะแนน	5	หมายถึง	มีระดับส่งเสริมการทำงานมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	มีระดับส่งเสริมการทำงานมาก
คะแนน	3	หมายถึง	มีระดับส่งเสริมการทำงานปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	มีระดับส่งเสริมการทำงานน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	มีระดับส่งเสริมการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจ การทำงานเต็มความสามารถ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale)

### 3. การพัฒนาเครื่องมือ

3.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาความสอดคล้องจากสูตร

ดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) (Department of Curriculum and Instruction Development, 2002, p.65)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อคำนวณเรียบร้อยแล้วจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.66 ซึ่งสามารถยอมรับได้ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.66 มาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออกจากแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญและนำมาคำนวณค่า IOC สรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการทำงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดย ผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ทุกข้อ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อวัดความเชื่อถือได้ของ เครื่องมือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้ โดยเก็บ แบบสอบถาม 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Phetrot & Chamniprasat , 2002) โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

- เมื่อ  $\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น  
 $n$  แทน จำนวนข้อ  
 $\sum s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ  
 $\sum s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

และจากการเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) แต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.952 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.894 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ 0.941 และปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน เท่ากับ 0.949 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือกับประชากรซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด โดยการนำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรกรอกข้อมูล จำนวน 200 คน แล้วขอรับคืนด้วยตัวเองได้ แบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยส่งเสริมการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. วิเคราะห์ถึงปัจจัยส่งเสริมการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จำนวน 200 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนมากมีสถานภาพสมรส มีอายุ 36-45 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดในด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.62$ ) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจ ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.64$ ) และ น้อยที่สุด คือด้านการทำงานเต็มความสามารถ ( $\mu = 3.77, \sigma = 0.63$ ) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานของหน่วยงานของท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\mu = 4.76, \sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ( $\mu = 4.59, \sigma = 0.67$ ) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ( $\mu = 4.51, \sigma = 0.12$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.84$ ) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.87$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจต่อนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ( $\mu = 4.69, \sigma = 0.58$ ) รองลงมาคือ ท่านแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ( $\mu = 4.41, \sigma = 0.70$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ( $\mu = 4.38, \sigma = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

ผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.730 และ R Square เท่ากับ 0.533 ดังนั้น ปัจจัยส่งเสริมสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 53.3 โดยปัจจัยส่งเสริมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ยอมรับสมมติฐาน โดยสะท้อนให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ดีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ (Dusitratanakul, 2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้น คือ หากบุคคลแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีและให้เกียรติตนเอง มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะพัฒนาตัวเองให้สามารถทำผลงานให้ออกมาดีเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และมีหน้าที่ควบคุมกลไกในการทำงานให้ลุล่วงได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (Kritthiammek, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุ 18-41 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 7,500-12,900 บาทต่อเดือน ลักษณะงานห่อสุปมี สถานภาพโสด และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุ และ สถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือคือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่ แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด

ผลการศึกษา ปัจจัยส่งเสริมที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่งเสริมสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ได้ร้อยละ 53.3 โดยด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Orakul, 2012) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่งเทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chuenwong, 2017) ได้ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า เท่ากับ 0.783 แสดงให้เห็นว่า ยิ่งองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีมากเท่าใด ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของด้านพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.708 นั่นก็แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานจะเป็นตัวแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการ

ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ (Thavornwongsakul, 2011) ที่ศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 รองลงมา คือ ด้านการให้บริการ ซึ่งลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการจะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนหลักๆ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานกับโครงสร้างการปฏิบัติงานสำหรับในเรื่องของคนปฏิบัติงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่สะท้อนออกมาให้เห็นในลักษณะของความฉับไว ซึ่งหมายถึง การบริการต้องใช้เวลาได้อย่างดีที่รวดเร็วไม่ทำงานล่าช้าควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็วโดยเฉพาะการบริการด้านกระบวนการโลจิสติกส์ ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) และอีกประการหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านการบริการ คือ ความถูกต้องแม่นยำในขั้นตอน วิธีการ กฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ การเกิดความผิดพลาดในงานต้องมีน้อยที่สุด การให้บริการต้องไม่เลินเล่อ จนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะหลอหลอมออกมาเป็นประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งการเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย และนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติต้องควรมีอย่างยิ่ง และขณะเดียวกันก็เป็นสิ่งที่สมควรอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็วยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุด ในบรรดาทั้ง 3 ด้าน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรลงมาคลุกคลีทำงานอย่างใกล้ชิดกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นทำให้พนักงานต่างมีความพึงพอใจองค์กรได้สูงมาก และส่งผลให้ต่อสู้กับการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในงานได้ในที่สุด รวมถึงสวัสดิการในการทำงานที่ผู้บริหารควรมีการปรับเพิ่มเติมเงินเดือน หรือมีเบี้ยขยันให้พนักงาน รวมไปถึงการให้โบนัสแก่พนักงาน จะได้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือมีการเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน เพื่อนำความรู้ใหม่นี้มาสร้างให้องค์กรมีความเจริญยิ่งขึ้นไป

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม จากการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรที่ต้องทำงานประสานความร่วมมือกัน กำหนดอำนาจหน้าที่ลักษณะการทำงานเป็นทีมให้ชัดเจน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีม และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการจัดหาหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้จากการวิจัยพบว่า ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศในห้องทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น หนังสือพิมพ์หรือเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยที่เพิ่มความรู้กับบุคลากรช่วงเวลาพัก มีการเปิดเสียงเพลงเพื่อคลายความตึงเครียด ใช้ระบบ 5 ส. และมีเครื่องออกกำลังกายให้กับพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด เพื่อใช้ออกกำลังกายในยามว่างจากงาน เป็นต้น

2.4 ด้านสวัสดิการในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด และควรที่จะจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในด้านการจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทั่วถึงยุติธรรมและเพียงพอเหมาะสม

3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ และด้านการทำงานเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย จากการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการวัดผลสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งรายบุคคล และโดยภาพรวมหน่วยงาน และควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของสังคมอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านความพึงพอใจ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจกับพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัด ให้ครอบคลุมทุกด้าน และทั่วถึง ตามความเหมาะสม และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบกันบ้าง ตามความเหมาะสม และควรสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานอยู่เสมอเพื่อให้อุบัติการณ์ได้ปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ อันเป็นการพัฒนางานทางหนึ่ง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในงานหนึ่ง ๆ จะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่ใช่มีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่ตลอดเวลา

3.3 ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ผู้จากการวิจัยพบว่า สิ่งจำเป็นนอกเหนือจากการอุทิศเวลา ใช้สติปัญญาแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถแล้ว เครื่องมือและอุปกรณ์เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการทำงานด้านดังกล่าว จึงควรมีการจัดหาให้ครบและทั่วถึง และมีการบำรุงรักษาให้ใช้การได้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและ อุปสรรคของบุคลากร เฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเดอะวินเนอร์ 2003 จำกัดเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- Chaiban, N. (2009). **Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Performance, Phayao Provincial Administrative Organization**. Master of Business Administration Thesis General Management Branch, Chiang Rai Rajabhat University. [In Thai]
- Chuenwong, P. (2017). Efficiency in Employee Performance : A Case Study of Transport Business in Chiang Rai Province. **Journal of Economics and Management Strategy**, 4(2), 92-100. [In Thai]
- Derivative, N. (2008). **Effectiveness of performance according to the standard of performance according to the standard of service of local administrative staff in Samut Prakan Province**. Thesis, Master of Public Administration, Khon Kaen University. [In Thai]
- Department of Curriculum and Instruction Development. (2002). **Research to develop learning according to the basic education curriculum**. Bangkok : Department of Curriculum and Instruction Development. [In Thai]
- Dusitratanakul, O. (2014). **Factors Affecting to Working Effectiveness of the Office of the Permanent Secretary under Ministry of Agriculture and Cooperatives: A Case study of the personnel in the central administration**. Master of Arts, National Institute of Development Administration (NIDA). [In Thai]
- Hannakin, P. (1999). **Experience in personnel management**. Bangkok : Chulalongkorn. [In Thai]
- Kajonsilp, B. (1999). **Research Statistics I**. Bangkok : P.N.Printing Partnership. [In Thai]
- Kasemsin, S. (1987). **Administration**. Bangkok : Local printing house, Department of Provincial Administration. [In Thai]

- Ketchonan, N. (2007). **Human Resources Management**. Bangkok : Printing house of Chulalongkorn University. [In Thai]
- Kritthiammek, S. (2017). **Factors Influencing the Working Efficiency of the Production Department in PZ CUSSONS Company Limited**. Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [In Thai]
- Netphokaew, R. (1999). **Human relations in the organization**. Bangkok : Phithak Orn. [In Thai]
- Phetrot, L. & Chamniprasat, A. (2002). **research methodology**. Bangkok : Pimdeekarnpim. [In Thai]
- Orakul, S. (2012). **Factors Affecting Efficiency in Work Performance of Employees Metalcom Co., Ltd**. Master's thesis, Sri Pathum University. [In Thai]
- Pongsrirot, S. (1997). **Organization and Management**. Bangkok : Office of Academic Affairs, University of Business. Graduate School. [In Thai]
- Pukkaphan, P. (2001). **Leadership and Motivation**. Bangkok : Chamchuri Product. [In Thai]
- Sarat, U. (1997). **Principles of personnel management**. Bangkok : OS Printing House. [In Thai]
- Sangrung, P. (2003). **Production Management**. Bangkok : V.J. Printing. [In Thai]
- Santiwong, T. (1994). **Human resource management**. Bangkok : Thai Wattana Panich. [In Thai]
- Santiwong, T. (1996). **Organization and administration And Strategic Management**. (3 rd ed.). Bangkok : Thai Wattana Panich. [In Thai]
- Silpadet, N. (1999). **Documents for teaching basic social science research methodology**. Bangkok : Thonburi Rajabhat Institute. [In Thai]
- Saengnimnuan, S. (1996). **How to be a top executive**. Bangkok : Book Bank. [In Thai]
- Thavornwongsakul, C. (2011). **Factors Affecting Employees Level 2-7 Performance of the Provincial Electricity Authority Headquarters** . Nakhon Pathom : Silpakorn University.
- Thienput, D. (1998). **Personnel Management in the Next Decade**. Bangkok : Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Wanichbancha, K. (1999). **Statistical Analysis: Statistics for Administration and Research**. Bangkok : Chulalongkorn University. [In Thai]
- Wongratana, C. (2001). **Techniques for using statistics for research**. Bangkok : Thep Neramit Printing. [In Thai]

- Wongnutararot, B. (1992). **Psychology of Personnel Management**. Bangkok : Promotion Center Mental Health. [In Thai]
- Wongsaree, S. (2016). **Factors Affecting Work Efficiency of Accountants at Specialized Financial Institutions**. Master of Accountancy Thesis, Kasetsart University. [In Thai]
- Yama, R. (2009). **Factors Affecting Work Effectiveness of Phayao Municipality Personnel Phayao Province**. Master of Business Administration Thesis General Management Branch, Chiang Rai Rajabhat University. [In Thai]