

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19**
**THE FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES
CH RADIATOR LTD IN THE COVID-19 SITUATION**

ทวิวัฒน์ แก้วเล็ก

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Taweewat Kaewlek

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 1.0 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบ ได้แก่ ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างแบบรายคู่แบบ LSD

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.5 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 53 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 81 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วน เพศ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ : โควิด-19 , ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study the factors affecting the performance of CH Radiator Company employees in the COVID-19 situation. The sample used this time is company employees. CH Radiator Co., Ltd. calculated from a sample of 200 people. The questionnaire tool with reliability of 1.0 and content validity was checked by experts. In data analysis with a package By finding the mean And standard deviation Mean comparison Inferential statistics were used for testing, namely t-test, one-way analysis of variance, ANOVA, LSD-type dual difference analysis.

The analysis results showed that Most of the employees are male. Most of the respondents were aged between 25 and 34 years, accounting for 56.5 percent of the respondents, 44.5 percent. The education level of most respondents was at the vocational level. This accounted for a hundred. 53 Most of the respondents' jobs were employees. The majority of respondents were between 5 - 10 years, 34 percent of the hypothesis test showed that the Age, education level, different job title They had no different effect on performance. There were statistically significant at the .05 level, while sex and job age were different. They affect the efficiency of the work differently. With statistical significance at the .05 level.

Keywords : Covid-19 , Efficiency

บทนำ

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนยุทธศาสตร์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรารุ่งเรืองไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่อธิบายได้ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ ดังนั้นผู้ที่มามีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้

ที่ตลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย (ปีทมาพร ท่อชู,2563)

ประโยชน์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1. ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน

3. ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว

4. ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

5. ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

6. องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน

7. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป (ปีทมาพร ท่อชู,2563)

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19

เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทยทำให้รัฐบาลได้ประกาศมาตรการรับมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนวันหยุดเทศกาลสงกรานต์ การปิดพื้นที่สาธารณะชั่วคราวทั้งห้างสรรพสินค้าและอาคารสำนักงาน และขอความร่วมมือนายจ้างให้อนุญาตพนักงานทำงานจากที่บ้านได้ (Work from home หรือ WFH) จนถึงสิ้นเดือนเมษายนหรือจนกว่าสถานการณ์จะเริ่มดีขึ้น สถานการณ์และวิธีการรับมือต่อโรคระบาดนี้ดำเนินไปอย่างคล้ายคลึงกันในทุกภูมิภาคและทั่วโลก ซึ่งรัฐบาล บริษัท และธุรกิจทั่วโลกต่างปรับใช้นโยบายการทำงานจากที่บ้านแก่พลเมืองและพนักงานของตน

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่มีต่อวิถีชีวิตและการทำงานนี้จะยังคงส่งผลต่อไปในอีกระยะหนึ่ง ทั้งการทำงานที่จะต้องเปลี่ยนไปตามความเป็นจริงแบบใหม่ในปัจจุบัน และการปรับสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้ตอบโจทย์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ธุรกิจและการจ้างงานสามารถดำเนินต่อไปได้ ถึงแม้ว่าการปรับตัวนี้อาจสร้างความสับสนให้กับคนทำงานที่ต้องหาความสมดุลระหว่างความจำเป็นในการมีงานทำกับความท้าทายที่ต้องเผชิญเมื่อทำงานจากที่บ้าน ภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจที่เริ่มแยลง

ในช่วงไม่กี่สัปดาห์ที่ผ่านมา เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในเรื่องวิธีการทำงานอย่างน้อย 4 เรื่องอันได้แก่

1. ความสามารถในการทำงานจากทุกที่กลายเป็นมาตรฐานใหม่
2. การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ของสถานที่ทำงาน
3. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านพร้อมกับความไว้วางใจกันที่สูงขึ้น
4. บรรทัดฐานใหม่ทางสังคมที่เกิดขึ้น (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

ดังนั้น จากการศึกษา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องแน่ใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความร่วมมือและเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งความร่วมมืออาจมีสาเหตุจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่านิยมนโยบายและการบริหาร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะคอยเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ และยิ่งในสถานการณ์ที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรในสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งงานวิจัยนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารบริษัท และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ และยังสามารถช่วยให้องค์กรมีการพัฒนา รวมทั้งการดำเนินงานไปอย่างก้าวหน้า สามารถแข่งขันในโลกธุรกิจปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ที่ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ที่ต่างกัน

3. ปัจจัยที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. อายุงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าจ้าง

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

1.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19

2. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด จำนวน 200 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัย คือ บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ สิงหาคม 2563 ถึง ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรใน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ผู้บริหาร บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ดังนี้

ทฤษฎี ประชากร

ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มี คุณภาพและได้มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความ ขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560, หน้า 11)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน

ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (รณฤทธิ์ ลิขมนังสุ, 2560, หน้า 13)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และทำในกระดาษคำตอบ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 1.00 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอ้างอิงค่า t-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอ้างอิง F-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำหยาต่อ

การปฏิบัติงานของท่าน สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญต่องาน และมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร , 2563) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า Satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เดิมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) หัวข้อ ความรับผิดชอบ: พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ชันยศ และตำแหน่งงาน จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความ เชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต การคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถอย่างเหมาะสม โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร , 2563) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า Satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เดิมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) หัวข้อ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน: องค์กรควรมีช่องทางให้

พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเพื่อการเจริญ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (อ้างอิงใน แก้วตา อุ๋ เข้มแข็ง, 2563) ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอสานี หิมมิหน๊ะ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ที่มีผลต่อผลปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และผลกระทบของแรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจภายนอกในด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลทางบวกต่อผลปฏิบัติงาน ผลกระทบของแรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลบวกต่อผลปฏิบัติงาน ผลกระทบของแรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อผลปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ท่านพึงพอใจต่อระบบการดูแลเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านสถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับพนักงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร , 2563) ได้กล่าวว่า ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น ให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor ไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน: ควรมีความปลอดภัย สะอาด ถูก

สุขลักษณะ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ วาณิชมกลนันท์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความมั่นคงด้านสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศและอายุ แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงงูใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาความมั่นคงด้านสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน สามารถอธิบายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนโดยการมอบหมายงานพิเศษที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (อ้างอิงใน แก้วตา อุ๋ เข้มแข็ง,2563) ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก และสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (อ้างอิงใน <https://www.margetting.com>, 2563) กล่าวได้ว่า ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ / Esteem Need

เมื่อผ่านขั้นที่ 3 มาแล้ว คนเราก็ต้องการขยายการยอมรับให้ใหญ่ขึ้น ไม่ใช่แค่ยอมรับในกลุ่มของตนเองเท่านั้น แต่ต้องได้รับการยอมรับในวงกว้างขึ้นอีก โดยต้องการที่จะเปลี่ยนสถานะทางสังคมให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้คนอื่นมองเห็นว่าเรามีคุณค่า มีชื่อเสียง เกียรติยศ ฐานะตำแหน่ง และได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ตามมา พฤติกรรม เช่น การลงสมัครเล่นการเมือง การเป็นผู้นำองค์กรระดับสูง การเป็นที่รู้จักในวงการ ไฮโซ การเป็นศิลปินดาราดัง - สีน้าและบริวาร เช่น ผลงานศิลปะราคาหลักล้าน เครื่องเพชรราคาแพง บริการเครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความมั่นคงสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศและอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาความมั่นคงสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ สายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานมีความเหมาะสมและชัดเจน สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายและการบริหารงานชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร , 2563) ได้กล่าวว่า ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น ให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor ไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ นโยบายการบริหารงานของบริษัท: นโยบายบริษัทควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักร้อน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง องค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนในสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร , 2563) ได้กล่าวว่า ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น ให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor ไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ

(lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ นโยบายการบริหารงานของบริษัท: นโยบายบริษัทควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน เช่น มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น อนุญาตให้แต่งตัวตามความพอใจแต่ต้องสุภาพ มีระยะเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน มีวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สกอลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพโสด และประสบการณ์การทำงาน ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือคือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลสหสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยด้านเครื่องจักรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งในด้านการผลักดัน การควบคุมอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัท ซีเอชเรดิเอเตอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (อ้างอิงใน แก้วตา อุ๋ เข้มแข็ง, 2563) ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัครเดช ไม้งจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ปัจจัยในการทำงานศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงานรองลงมาคุณภาพงานและปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย เท่ากับ 0.54 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตามความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 มีความเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ในด้านแสงสว่าง อุณหภูมิในสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ให้มีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาในสายงานที่พนักงานทำในสายงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน และมองเห็นอนาคตในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายบริหารงานให้ชัดเจนมีความเหมาะสมการมอบหมายงานมีความเหมาะสมและชัดเจนไม่ทับซ้อนกัน
4. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการนำแบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีข้อจำกัดบางประการในการลงข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการใช้วิธีการเชิงคุณภาพเข้ามาช่วยเพื่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น โดย

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกอันจะมีประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559), แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ณัฐวดี เป้งวันปลูก (2560), ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

นันทนา จงดี (2560), แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์เด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560), ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รอฮานี หีมมิหน๊ะ (2559), ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รณฤทธิ์ ลิขมนังสุ (2560), อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) , บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ร้อยโท ขวัญชัย ชมศิริ (2560), ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร, บัณฑิตมหาบัณฑิตคณะบัญชี, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559), ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560), ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท กัสตัน ประเทศไทย, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560), ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์