

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงาน
ของ บริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน)

MOTIVATING FACTORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS AFFECTING
EMPLOYEE PERFORMANCE OF DIAMOND BUILDING PRODUCTS PUBLIC COMPANY LIMITED

ทัศนีย์ จันทะนันท์¹ สิทธิชัย แจ่มปั้นรัก¹ มีนา ตูลาพัฒน์¹ อารีรัตน์ พุ่มชู¹

และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิณยาพัชญ์ นาคภิบาล²

Thassanee Jantanant¹, Sittichai Chaempanrak¹, Meena Tulapat¹, Areerat Pumkoo¹

Asst. Prof. Dr. Pinyapat Nakpibal²

¹ นักศึกษาหลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail thassanee.jan@vru.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail: pinyapat@vru.ac.th

¹ Graduate School Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University Boromraj defeated
E-mail thassanee.jan@vru.ac.th

² Business Administration Program Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat
University under the Royal Patronage E-mail pinyapat@vru.ac.th

Received November 10, 2021
Revised February 2, 2021
Accepted April 1, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงาน ประชากร คือ พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) จำนวน 780 คน โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1973) มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความไต่ การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 60.8

และ 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 64.9

คำสำคัญ

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสมรรถนะของพนักงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to compare employee performance categorized according to personal factors 2) to find out the relationship between motivating factors and employee performance and 3) to find out the relationship between organizational culture factors and employee performance. The population was 780 employees at Diamond Building Public Company Limited, estimated from Taro Yamane's formula (1973) with 0.05 sampling error and 95% confidence level, resulting in the sample size of 264 individuals. The research tool was a questionnaire with validity at 0.99 and confidence at 0.94. Frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, t-test, F-test and multiple regression analysis were the statistics used in this study.

The results found that 1) the workers with difference in age, level of education and marital status reported similar opinions regarding performance while those with difference in gender and average salary perceived performance differently, at a significance level of 0.05 2) employee performance was influenced by accountability and success factors at 60.8% and 3) organizational culture factors focusing on productivity and action had an impact on employee performance at 64.9%.

Keywords

Motivating Factors, Organizational Culture Factors, Employee Performance

ความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ วัฒนธรรมที่ใช้อยู่ภายในแต่ละองค์กร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรธุรกิจต่อความเป็นรูปลักษณะที่เป็นเอกเทศขององค์กรแต่ละแห่ง และยังพบว่ามีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารองค์กรอีกด้วยบ่อยครั้งที่เห็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะคือการที่บุคคลจะทำงานได้ดี ประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น IQ ไม่สามารถเป็นตัวชี้วัด แต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานได้ดีกว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง

ไม่ได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ

การจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้น และทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ เพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยม รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกที่สืบทอดกันมาจนเกิดพฤติกรรมที่คุ้นเคย และในส่วนของสมรรถนะนั้นองค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ สามารถวัดได้จากสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานบริษัท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี จำนวน 780 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) จำนวน 264 คน ใช้หลักการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yammane. T, 1973) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการกำหนดตัวอย่างที่ช่วงระดับความเชื่อมั่น 95 % มีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามตำแหน่งงาน จากนั้น ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่งงานมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยใช้วิธีจับฉลากจากรหัสประจำตัวของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

2.ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพนักงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะในการทำงาน ภาพลักษณ์ของตนเอง

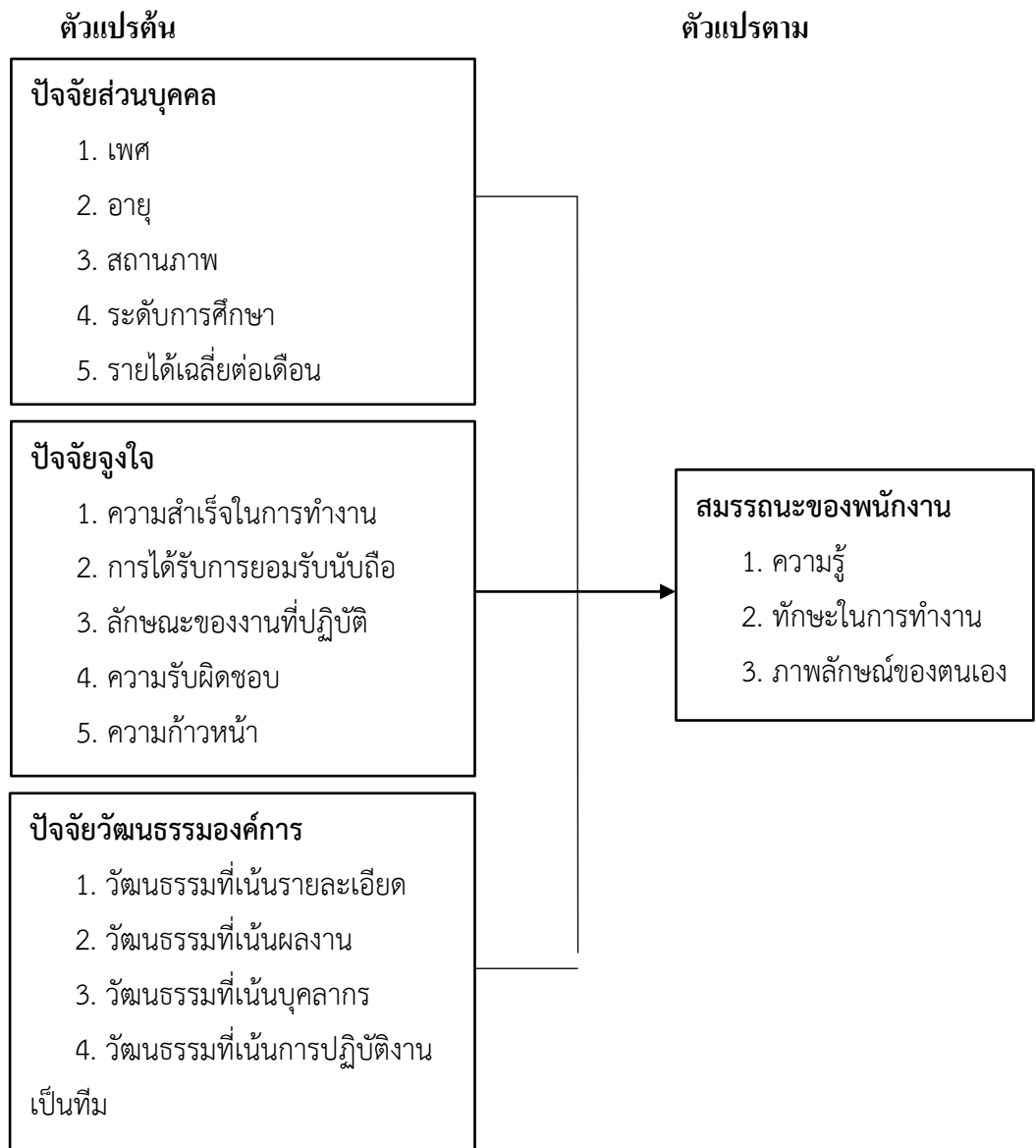
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) ข้อคำถามตัวแปรต้นได้พัฒนาเครื่องมือปัจจัยใจของ Herzberg, Mauser, and Syderman (1959 : 2-3) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2559 : 2-3) อดุลย์ ทองจำรุณ (2556 : 61) และอริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558 : 3) มีองค์ประกอบ 5 ด้านมีจำนวนคำถาม 15 ข้อ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ของ Robbins, Clouter (2002 : 10) วนิดา พิศุทธิศักดิ์ (2559 : 5) และอภิชา บัญเจริญ (2556 : 5) มีองค์ประกอบ 4 ด้านมีจำนวนคำถาม 12 ข้อ ทางด้านตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพนักงาน ของ David C. McClellan (1973 : 105) ชุตินันท์ จันทระเสนา นนท์ (2553 : 110) อาริยา จารุภูมิ (2559 : 34) และยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559 : 18) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน มีจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ ผ่านการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.99 หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบแบบสอบถาม (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของธุรกิจที่คล้ายกับบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) เท่ากับ 0.94 ซึ่งค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่า เป็นข้อคำถามที่ดีและผู้วิจัยนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทีเทส (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวใช้สถิติ (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด
สมมติฐาน 2 ปัจจัยจิตใจ ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด
สมมติฐาน 3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด

ผลการวิจัย

พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสมรรถนะของพนักงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ผลการศึกษานำเสนอตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน)

ตาราง 1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมรรถนะของพนักงาน	t-test/ F-test	Sig.
1.เพศ	แตกต่างกัน	108.045	0.00*
2.สถานภาพ	ไม่แตกต่างกัน	742	.477
3.อายุ	ไม่แตกต่างกัน	2.352	.073
4.ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่างกัน	742	.477
5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แตกต่างกัน	4.714	0.003*

จากตาราง 1 พบว่า แสดงถึงพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ สมรรถนะของพนักงานโดยรวมกับปัจจัยจูงใจ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE _B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.890	0.155	5.749	0.000*
ด้านภาพรวมปัจจัยจูงใจ (x_6)	0.284	0.093	3.044	0.003*
ด้านความรับผิดชอบ (x_4)	0.340	0.062	5.480	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	0.153	0.067	2.282	0.023*
$R=0.783$ $R^2=0.612$ Adjusted $R^2=0.608$ $SE_{\text{mot}}=0.338$ $F=136.221$				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 ตัวแปรปัจจัยจูงใจ และสมรรถนะของพนักงานทดสอบสมการเชิงเส้นตรงมีค่า F เท่ากับ 136.221 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจ มีผลต่อสมรรถนะของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจภาพรวม ความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.8 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 จึงยอมรับสมมติฐาน 2

สมมติฐาน 3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน)

ตาราง 3 การวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงานโดยรวมกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.107	0.135	8.203	0.000
ภาพรวมปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (x ₅)	1.089	0.114	9.586	0.000
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (x ₂)	-0.209	0.067	-3.144	0.002
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงาน (x ₃)	-0.145	0.061	-2.381	0.018
R=0.808 R ² =0.603 Adjusted R ² =0.649 SE _{cut} =0.320 F=162.834				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และสมรรถนะของพนักงานทดสอบสมการเชิงเส้นตรงมีค่า F เท่ากับ 162.834 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อสมรรถนะของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การภาพรวม วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.9 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.320 จึงยอมรับสมมติฐาน 3

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของพนักงานบริษัทจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนันท์ ทองปานคุณานนท์ (2557) เรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนันท์ ทองปานคุณานนท์ (2557 : 49-51) เรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ปันทะนะ (2558) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย สมรรถนะของพนักงาน โดยรวม (y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตภาพรวม ด้านความรับผิดชอบ (x_4) ปัจจัยเชิงจิตภาพรวม (x_6) ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนิกันต์ สุขวัฒน์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ร่วมพยากรณ์สมรรถนะของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรณ บุญฤทธิ์ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย สมรรถนะของพนักงาน โดยรวม (y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การภาพรวม (x_5) ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (x_2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงาน (x_3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เชาวน์ พันธุ์ลาภะ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยติรัตนกัญญา (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงาน อธ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านทักษะในการทำงานสูงสุด ดังนั้น พนักงานควรมีทักษะพื้นฐานความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับในองค์กร

2) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด ดังนั้น พนักงานควรทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ มีทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมสูงสุด บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวางแผนการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน พนักงานควรได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในเขตจังหวัด หรือภาคอื่น ๆ เพื่อให้ทราบได้ถึงวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

2) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ควรศึกษาหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัทเพื่อที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาภรณ์ นาคภิบาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการทำวิจัย และให้ความเอาใจใส่อย่างดี ในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลา ละวาทิน อาจารย์ประจำวิชาสาขาการบริหารธุรกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกมล จันทวงศ์ อาจารย์ประจำรายวิชา VGE101,108,109 และอาจารย์ ถิรนนท์ ทิวราตรีวิทย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

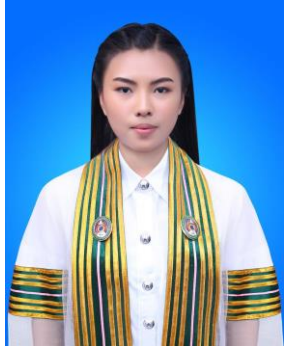
ขอขอบคุณ คุณสนทร สุวรรณเจตต์ ผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) ที่เอื้อต่อการวิจัย ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้วิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ขอมอบแด่พระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย ที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในการวิจัยฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ธัญนันท์ ทองปากุณานนท์. (2557). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท โพลโค (ไทยแลนด์) จำกัด**. กรุงเทพมหานคร; คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนิกันต์ สุขวัฒน์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ สาขาการจัดการสาธารณะ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมคอล์มน์แบงค็อก กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- วารุณี ปันทะนะ. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่น ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ : ม.เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5th ed.)**. New York : Harper Collins Publishers.(pp.202-204).
- Likert, R. A. (1932). **Technique for the Measurement of Attitude**. Archives Psychological. 3(1), pp. 42-48.
- Yamane.T. (1973). **Statistics : An Introduction Analysis**. (3rded). New York : Harper and Row.

ประวัติแนบท้ายบทความ (ภาษาอังกฤษ)

	Name and Surname: Thassanee Jantan Highest Education: Bachelor of Business Administration University or Agency: Valaya AlongkornRajabhat University Boromraj defeated Field of Expertise: Human Resource Management Address: 3/4 Village No.4 Thatoom Sub-district, Kaeng Khoi District, Saraburi, 18110
	Name and Surname: Sitthichai Jampunrak Highest Education: Bachelor of Business Administration University or Agency: Valaya AlongkornRajabhat University Boromraj defeated Field of Expertise: Human Resource Management Address: 45/1 Village No.4 Khlong Si Sub-district, KhlongLuang District, PathumThani, 12120
	Name and Surname: Meena Tulapat Highest Education: Bachelor of Business Administration University or Agency: Valaya AlongkornRajabhat University Boromraj defeated Field of Expertise: Human Resource Management Address: 14/22 Village No.9 Khlong Ha Sub-district, KhlongLuang District, PathumThani, 12120
	Name and Surname: Areerat Pumkoo Highest Education: Bachelor of Business Administration University or Agency: Valaya AlongkornRajabhat University Boromraj defeated Field of Expertise: Human Resource Management Address: 23 Village No.15 Khlong Si Sub-district, KhlongLuang District, PathumThani, 12120



Name and Surname: Asst. Prof. Dr. Pinyapat Nakpibal

Highest Education: Doctor of Business Administration.

University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat
University under the Royal Patronage.

Field of Expertise: Business Administration.

Address: 1 moo 20 Phahonyothin Road, Klong-Nueng,
Klongluang, Pathumthani, 13180