

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทย แคปิตอลจำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา

พีระพันธ์ พุกยิ้ม¹ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย^{2*}

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*wisitson@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีสองวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทย แคปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต ที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปิตอลจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างจำนวน 134 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมาประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.10 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.95 + 0.30X_1^{**} - 0.05X_2 + 0.11X_3 + 0.25 X_4^{**} + 0.04X_5 + 0.13X_6 + 0.06X_7 + 0.13X_8$$

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ธุรกิจประเภทสินค้า

Factors affecting the work efficiency of employees at Muang Thai Capital Public Company Limited, Nakhon Ratchasima District Office

Peerapun pukyim¹ and Wisit Rittiboonchai^{2*}

¹Master of Business Administration General Management major Nakhon Pathom Rajabhat University

²Lecturer, Department of General Management Nakhon Pathom Rajabhat University

*wisitson@webmail.npru.ac.th

Abstract

This research has two objectives: 1. To compare the work efficiency of employees of Muang Thai Capital Public Company Limited, Nakhon Ratchasima District Office. When classified according to personal factors and 2. To study the influence of quality of life at work that affects the work efficiency of employees of Muang Thai Capital Public Company Limited, Nakhon Ratchasima District Office. The researcher collected a sample of 134 people using convenience sampling. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, arithmetic mean, Standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The research results found that

1. Work efficiency of employees of Muang Thai Capital Public Company Limited, Nakhon Ratchasima District Office When classified according to personal factors, it was found that there was a statistically significant difference in average monthly income.

2. Influences on the quality of life at work that affect the work efficiency of employees of Muang Thai Capital Public Company Limited, Nakhon Ratchasima District Office include: adequate, fair remuneration, and job security, and advancement. The equation has a predictive power of 67.10% , and the equation it can be written as follows:

$$Y_{tot} = 0.95 + 0.30X_1^{**} + 0.05X_2 + 0.11X_3 + 0.25X_4^{**} + 0.04X_5 + 0.13X_6 + 0.06X_7 + 0.13X_8$$

Keywords: Work efficiency, Quality of Working life, Loan business

1. บทนำ

บริษัท เมืองไทย แคปปิตอล จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจประเภทสินเชื่อตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 โดยเน้นการปล่อยสินเชื่อรถจักรยานยนต์ โดยครองส่วนแบ่งการตลาดมากที่สุดในประเทศไทย นอกจากนี้เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ ได้เพิ่มสินเชื่อประเภทอื่น ได้แก่ สินเชื่อรถยนต์ทุกประเภท สินเชื่อรถเพื่อการเกษตร สินเชื่อส่วนบุคคล สินเชื่อนาโนไฟแนนซ์ สินเชื่อโฉนดที่ดิน สินเชื่อส่วนบุคคล(ทั่วไป) สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ สินเชื่อทะเบียนเรือ สินเชื่อเพย์เลเตอร์ และในอนาคตทางบริษัทฯ จะเพิ่มสินเชื่อที่อยู่อาศัยให้บริการด้วย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังรับทำ พ.ร.บ.เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น ณ สิ้นเดือน พฤศจิกายน 2565 จำนวน 12,899 คน จำนวนสาขาทั้งหมด 6,619 สาขา และ บริษัทฯ วางแผนทางการเติบโตในอีก 3 ปี ข้างหน้า โดยรักษาระดับการเติบโต ในปี 2564 ที่ 20-25% ปี 2565 ที่ 30.9% และปี 2566 ที่ 20% ตามลำดับ จะขยายสาขาโดยเปิดสาขาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ จากจังหวัด สุ่อำเภอ และมุ่งสู่ในระดับตำบล โดยมีเป้าหมายในการขยายสาขาเฉลี่ยปีละ 500 - 600 สาขา จนครบจำนวน 7,300 สาขา ภายในปี 2567 ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย [1]

จากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ปฏิเสธไม่ได้ว่า พลังแห่งการขับเคลื่อนต้องเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีคุณภาพ ซึ่งบริษัทได้เน้นในเรื่องการบริการที่เป็นเลิศและการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ จากการ

ฝึกอบรวมอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีการวางแผนพัฒนาธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งแผนพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเป้าหมายให้บริษัทฯ ไปสู่ความเป็นเลิศในการบริการและเป็นอันดับหนึ่งของประเทศในธุรกิจสินเชื่อทะเบียนรถจักรยานยนต์ เป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ คือ การดำเนินธุรกิจภายใต้การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส การกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของพนักงาน และปรับปรุงการบริการให้สามารถตอบโจทย์ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เข้ามาใช้บริการ เป็นพันธกิจหลักที่บริษัทนำมาใช้บริหารองค์กร [2]

ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพทางเศรษฐกิจ ความท้าทายของบริษัท สินเชื่อรถ คือประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรของพนักงาน มีการหมุนเวียนอัตรากำลังคนที่มีความสามารถไปยังองค์กรอื่น ๆ ได้ง่าย และกว่าที่บริษัทจะเริ่มต้นในการฝึกฝนความเชี่ยวชาญ และคุณภาพในการให้บริการให้กับพนักงานใหม่ ๆ จะใช้เวลานาน และไม่คุ้มค่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด (มหาชน) จึงมีความสำคัญเพราะจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นทิศทางในการบริหารประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กร และในเวลาเดียวกันก็จะสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ จะมุ่งเน้นศึกษาไปที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ และมีอัตราการแข่งขันในธุรกิจการปล่อยสินเชื่อรถจักรยานยนต์ที่ค่อนข้างสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา

สมมติฐาน

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. คุณภาพชีวิตที่ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา

2. การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการทำงาน

Somjai [3] ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงาน ที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

Pansa [4] ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Emerson [5] ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อประกอบด้วย

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Kitikun [6] ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบันรวมถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

Niramon Kulpaya [7] ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในการทำวิจัยโดยส่วนใหญ่ทั้งของไทยและต่างประเทศคือ การศึกษาโดย Walton [8] กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสมเหตุสมผลเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ความสามารถ ความรู้ ของพนักงานต่ออย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2) สถานภาพที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ปลอดภัย อ่อนแอวยต่อ และมีภูมิทัศน์ที่ดีมีบรรยากาศร่มรื่นไม่แออัดจนเกินไป

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and job security) หมายถึง การให้ความสนใจโดยการเพิ่มความสามารถในให้กับบุคลากร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์การให้เติบโตมากขึ้นและก้าวหน้าในสายอาชีพ

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่น การแสดงความคิดสร้างสรรค์ใน การแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากกับเพื่อนร่วมงาน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่อบอุ่น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

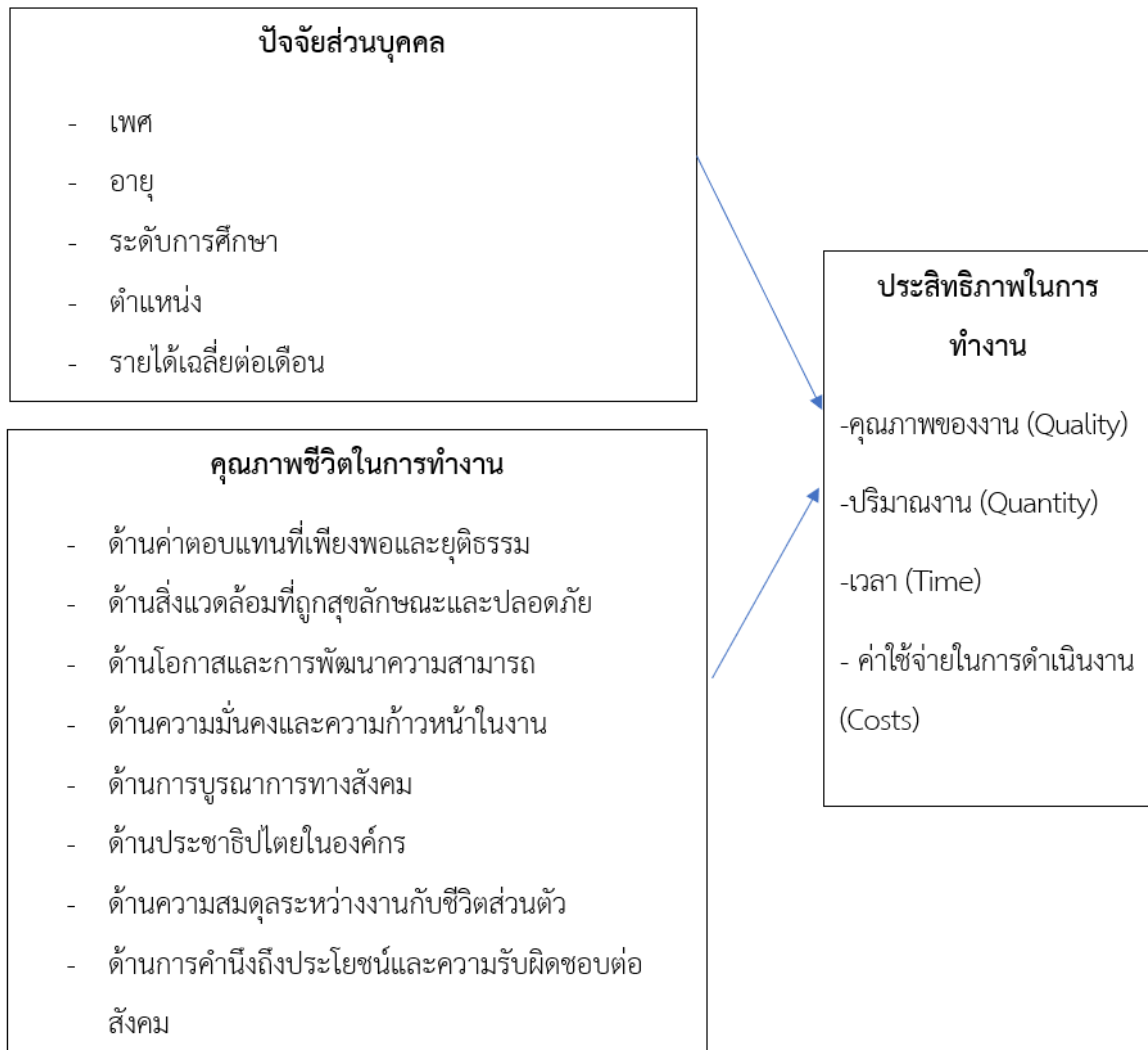
6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์การ (Privacy at Work) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์การวางไว้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึงการแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตและชีวิตส่วนตัวคือ การที่บุคคล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to Society) หมายถึง องค์การมีการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร: พนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา จำนวน 200 คน หากกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane [9] ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน กลุ่มตัวอย่าง: พนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา จำนวน 134 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก เก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บเองทั้งหมด

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 90.90) มีอายุน้อยกว่า 35 ปี (ร้อยละ 66.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 96.10) ตำแหน่งพนักงานชาย (ร้อยละ 45.50) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 35,000 บาท (ร้อยละ 84.40)

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	sig	แตกต่างกันมีนัยสำคัญ
เพศ	1.62	0.11	ปฏิเสธ
อายุ	1.06	0.35	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	0.90	0.41	ปฏิเสธ
ตำแหน่ง	0.23	0.79	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.16	0.02*	ยอมรับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	b	SE.	Beta	t	sig
Constant	0.95	0.32		2.94	0.00
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม X ₁	0.30	0.11	0.22	2.63**	0.01
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย X ₂	0.05	0.11	0.04	0.44	0.66
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ X ₃	0.11	0.09	0.07	1.17	0.24
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน X ₄	0.25	0.09	0.17	2.61**	0.01
ด้านการบูรณาการทางสังคม X ₅	0.04	0.10	0.03	0.42	0.68
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร X ₆	0.13	0.11	0.09	1.26	0.21
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว X ₇	0.06	0.10	0.04	0.61	0.55
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม X ₈	0.13	0.10	0.08	1.22	0.22

R² = 0.671

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตนครราชสีมาประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.10 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.95 + 0.30X_1^{**} + 0.05X_2 + 0.11X_3 + 0.25X_4^{**} + 0.04X_5 + 0.13X_6 + 0.06X_7 + 0.13X_8$$

5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอลจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน จะไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทางสถิติ ผลการวิจัยจะสอดคล้องกับ ธนพล แสงจันทร์ [10] ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยจะขัดแย้งกับ งานวิจัยของ วัฒนวิ วงศ์สุวรรณ และ รุจิกาญจน์ สานนท์ [11] ที่เสนอว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตอีสานและเขตบางรัก

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอล จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมาประกอบไปด้วยสองเรื่องที่สำคัญคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาภาพพันธ์ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ โสภณ สระทองมา [12] ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอล จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดการผลตอบแทนที่เหมาะสม สภาพความเป็นอยู่ และการตอบแทนความสามารถอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากในธุรกิจปล่อยสินเชื่อ มีการแข่งขันที่ค่อนข้างรุนแรง การรักษาค่าครองอยู่ของพนักงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีจึงเป็นเรื่องสำคัญ

2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ถือเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอล จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา ดังนั้นผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการวางแผนในเรื่องของการพิจารณาค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินให้เป็นระบบ อีกทั้งต้องมีการแสดงถึงความก้าวหน้าในงานที่ชัดเจนให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเน้นการทำวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นในครั้งต่อไปอาจพัฒนาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี

2. ในงานวิจัยนี้ เก็บข้อมูลเฉพาะ พนักงานบริษัทเมืองไทยแคปปิตอล จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตนครราชสีมา เท่านั้นผู้ที่สนใจอาจขยายเขตแดนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อความสะดวกในอนาคตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] Muangthai Capital.(2024). *Company business overview*. Retrieved on 20 March 2024. from <https://investor.muangthaicap.com/th/company-info/mtc-overview> [inThai]
- [2] Karnmitri , K. ., & Trisang, S. (2022). Factor Service that affecting Service Quality of Muangthai Capital Public Company Limited, Tha Wung Sub-Branch, Lopburi Province. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 200–213.
- [3] Somjai Laksana. (2009). *Developing work efficiency*. Bangkok : Permsap Printing. [inThai]
- [4] Pansa Kaedipisan. (2011). *Teamwork efficiency of employees of World Plas Company Limited and Affiliated companies*. Master of Business Administration Thesis, Academic Field: Human Resource Development Graduate School, Ramkhamhaeng University. [inThai]
- [5]Quigel Jr, J. P. (2022). White shirts and stopwatches: The Emerson efficiency engineers and work reorganization within Pennsylvania firms, 1900–1920. *The Pennsylvania Magazine of History and Biography*, 146(3), 210-245.
- [6] Kitikun Suesadee. (2014). *Quality of working life. work with efficiency in work performance of the official Shorthand under the Office of the Secretariat of the House of Representatives*. Master's degree thesis. Faculty of Arts Science, Department of Public Administration Kirik University. [inThai]
- [7] Niramom Kulpaya. (2013). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of employees. Employees in the soft drink business*. Master's degree thesis. Faculty of Business Administration, Management Program General. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [inThai]
- [8] Walton, R. E. (1985). *From Control to Commitment in the Workplace: In factory after factory, there is a revolution under way in the management of work*. US Department of Labor, Bureau of Labor-



Management Relations and Cooperative Programs.

- [9] Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Edition), New York: Harper and Row,
- [10] Thanaphon Saengchan. (2013). Influence on quality of life that affects work performance through employee engagement. Organization of insurance company employees. *Academic Journal Veridian E-Journal*.6 (3).395-412. [inThai]
- [11] Wantanee Wongsawan and Ruchikan Sanon.(2020). Factors affecting work efficiency.Life insurance company employees A case study of life insurance company employees in Silom and Bang Rak districts. *Prachachuen Research Network Social Science Academic Journal*. 2(2).1-12. [inThai]
- [12] Angkana Thananupapan, Phongphan Srimuang and Sophon Sathongma (2021). Factors affecting efficiency in Work performance of personnel in a case study of a mobile phone service company One. *Western University Research Journal Humanities and Social Sciences*, 7(1), 236-249. [inThai]