

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท บรฺพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร
EFFICIENCY EMPLOYEES PERFORMANCE OF
EASTERN TECHNICAL ENGINEERING PUBLIC CO.LTD (BANGKOK BRANCH)

สุพัตรา สมวงศ์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supattra Somwon

E-mail: Supattra.somwong1987@gmail.com

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บรฺพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม พนักงาน จำนวน 84 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติที่เชิงอนุมานประกอบด้วย Independent samples t-test ,One-way ANOVA ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี ปัจจัยในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานสูงที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานมากที่สุด มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานตามลักษณะ ประชากรศาสตร์ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกับปัจจัยในการทำงาน พบว่าปัจจัยในการทำงานทุกด้าน มีค่า Sig น้อย

กว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; ปัจจัยในการทำงาน; พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this independent study are to study about working performance of employees of Eastern Technical Engineering Public Co., Ltd. (Bangkok Branch) by collecting data from giving a survey to 84 employees. Statistics used in data analysis are frequency data, percentage, average, standard deviation and inferential statistics which including independent samples t-test and one-way ANOVA.

Most of respondents are single female aged between 25 – 35 years with bachelor degree or equivalent, 1 to 3 years in an operation-level position with an average monthly income of 20,000 – 30,000 baht. The overall working factor of the employees is at high level, the relationship with co-worker is at highest level, working performance of employees in terms of achieving the objective is the most, the opinion level is at high, when comparing the performance of employees according to demographic characteristics, it can be found that the difference of age has affected to a working performance in different way and when comparing working performance of employees with the working factor, it was found that all of working have Sig value less than 0.05 which means the differences of working factor affected to working performance in different ways.

Key Words: Working performance; Working factor; Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การก้าวเข้าสู่ยุคของการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ ส่งผลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นเหตุให้ทุกองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจ

กำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และหาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สิ่งที่พนักงานคาดหวังและได้รับการตอบสนองความคาดหวังจากองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยองค์กรควรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่า สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ อนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของพนักงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรด้วยกิจกรรมสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข คนที่ทำงานด้วยความสุข ย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีการวิเคราะห์งาน มีการจัดบันทึกการทำงานในแต่ละวัน มีการแบ่งขนาดหรือ ลำดับความสำคัญของงานก่อน – หลังไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้ก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าประทับใจ ส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้นตามไปด้วย องค์กรมีผลกำไร และมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นข้อมูลให้กับองค์กรในการปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) อันจะนำไปสู่การทำงานที่ดี มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสถานะภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานะภาพส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด (2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน (3) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ความหมายของความคาดหวัง

Clay (1988, p.252) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นการมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น.138-140) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) คนเมื่อมีความคาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรางวัลที่พึงได้รับจากการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทุ่มเทให้แก่พนักงานเพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ให้แก่ตนเองซึ่งมี 4 ลักษณะประกอบด้วย

1. เมื่อมีความคาดหวังก็เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ซึ่งใช้ความพยายามที่มั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ตามความคาดหวัง

2. ความคาดหวังที่รับควรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานโดยใช้ความพยายามทำไปตามที่ได้รับมอบหมาย หลังจากได้รับผลตอบแทนที่ชัดเจน แรงกระตุ้นก็จะมีมากยิ่งขึ้นสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแนใจในตัวผู้สั่งงานว่ามีอำนาจเพียงพอที่จะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นจริง
3. ผลงานที่เป็นไปตามคาดหวังเป็นส่วนทำให้บรรลุถึงผลของความต้องการที่มีอยู่ลึกๆ อาจกล่าวได้ว่าเป็นความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุดนั้นเป็นเครื่องมือและหนทางที่นำไปสู่ความต้องการอย่างจริงจัง อาจเป็นชื่อเสียง เกียรติยศมากกว่าตัวเงิน
4. พลังความพึงพอใจเป็นความต้องการภายในตัวคนที่มีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ตนเองทำได้สำเร็จ หรือเป็นวัตถุอื่น ๆ ที่เป็นเงินเดือนที่ได้สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าของสิ่งตอบแทนที่พึงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชั้นมุ่งหวังขององค์กรทุกๆ แห่งต้องการงานแบบที่ดี มีคุณภาพ คนก็เช่นเดียวกันทุก ๆ องค์กรย่อมคาดหวังและปรารถนาอย่างได้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ งานที่อยู่บนโลกใบนี้ที่มนุษย์เป็นผู้สรรค์สร้างขึ้นมา งานไหนบ้างที่อยากได้คนงานเพิ่มหรือต้องใช้อุปกรณ์มาเสริม เช่น เครื่องจักร ซึ่งต้องแข่งกับปัจจัยที่คอยเสียดสีอยู่ข้าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ค่าแรง ระบบธุรกิจ ในระดับต่าง ๆ คอยกระตุ้นให้กระบวนการทำงานลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพมาก เช่น ประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงเป็นส่วนสำคัญมากที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างบรรลุผลไปได้ด้วยดี

ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พีเตอร์สันและพลาแมน (อ้างใน คชาวุธ พรหมนายน, 2545 ,น.9) กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพเมื่อการบริหารงานทางด้านธุรกิจอย่างแคบและกว้างไว้ว่า เป็นการลดค่าใช้จ่ายตั้งต้นเพิ่มประสิทธิผลของงาน ประสิทธิภาพทางธุรกิจก็คือ มีแนวทางดำเนินงานที่มีต้นทุนต่ำแต่ได้คุณค่าของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและให้ผลกำไรที่มากที่สุดจึงอาจบอกได้ 5 ข้อย่อย ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และสุดท้ายวิธีการ (Method) ของการผลิต

แนวคิดของ **ธงชัย สันติวงษ์** มีเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคนได้เป็น 7 ด้าน (อ้างถึงใน ประสงค์ ตรีภูมิกุลแสงเงิน,2550,น.17-18) ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือ วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด
4. คุณภาพลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลซึ่งแสดงออกมาทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์ สุจริตในงานของตนเอง เพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) คือ ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกันให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือการที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในงานและเรื่องอื่น ๆ
7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ทั้งในงานที่ทำและงานที่เกี่ยวข้อง กล้าริเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและผล

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545 อ้างใน รัตนะชน จันยง,2556, น.38) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงานการเดินรถ และในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูง และในด้านความรักและภูมิใจในอาชีพการงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และความพึงพอใจในค่าตอบแทน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การกิจที่ควรปฏิบัติในด้านการบริการ รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสตัดสินใจมากขึ้นในขอบเขตที่กำหนด

ภัทรีย์ จันทรวงกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรของบริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20 – 25 ปี และมากกว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรมีสภาพโสด และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี 2. บุคลากรของบริษัท ตลาด

ดอท คอม จำกัด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทเฉลี่ยประมาณ 1.28 ปี (ประมาณ 15 เดือน) 3. บุคลากรของบริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของบริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านบริษัทและงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีนเซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศ อยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีและความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับดี พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

ภุมรินทร์ ทวีชศรี (2554) ทำวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบลแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารงานและด้านสถานที่ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและบริหารงานตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานด้านคาดหวัง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและ

อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายใน กำหนดเวลา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาและใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง หรือเลือกอย่างมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling)

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่อายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
3. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่สถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
4. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
5. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
6. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่งที่ระดับรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
7. บุคลากร บมจ. บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง ที่อายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

8. ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างกัน

ประชากรที่ทำการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้เลือกประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำนวนบุคลากรทั้งหมด 102 คน สํารวจโดยการใช่แบบสอบถาม

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลขึ้นโดยใช้แนวทางการจัดทำแบบสอบถาม จากการรวบรวมข้อมูล และทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งรายละเอียดของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะคำถามที่ใช้จะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Questions) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Diehotomous Questions) จำนวน 1 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในงานภายในกำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1 เมษายน– 30 มิถุนายน พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ข้อมูลในส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลในส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ โดยการใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลในส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยการใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้ การทดสอบแบบ t – Test , F – Test เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในครั้งนี้เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 สถานภาพโสด มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 งานระดับปฏิบัติการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานต่ำที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขารุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขารุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริย์ จันทรวงกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรมีสภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทเฉลี่ยประมาณ 1.28 ปี (ประมาณ 15 เดือน)
2. ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขารุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด แผลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูนเรือง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคาดหวังอยู่ระดับมาก
3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความถูกต้องในงานภายในกำหนดเวลา และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พีเตอร์สันและพลาวแมน และธงชัย สันติวงศ์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนบุคคล คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job knowledge) คือการที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งนำทักษะเทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด การร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาและส่วนอื่น มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ลงมือทำงานใดๆเพียงคนเดียว

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยเหตุและผลการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) คือมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานะภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบันรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อายุงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะอายุของพนักงานที่มีค่า Sig น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ แยมเฟื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามรินเซอร์วิสเซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
5. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท บรูพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 เหมือนกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, น.138-140) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) คนเมื่อมีความคาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรางวัลที่พึงได้รับจากการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทุ่มเทให้แก่พนักงานเพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ให้แก่ตนเองซึ่งความคาดหวังที่สมควรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานโดยใช้ความพยายามทำไปตามที่ได้รับมอบหมาย หลังจากได้รับผลตอบแทนที่ชัดเจน แรงกระตุ้นก็จะมีมากยิ่งขึ้นสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแนใจในตัวผู้สั่งงานว่ามีอำนาจเพียงพอที่จะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นจริง พลังความพึงพอใจเป็นความต้องการภายในตัวคนที่มีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ตนเองทำได้สำเร็จ หรือเป็นวัตถุอื่น ๆ ที่เป็นเงินเดือนที่ได้สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการตีค่าของสิ่งตอบแทนที่พึงได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000

บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพศหญิงให้มากกว่าเดิม เพราะพนักงานผู้หญิงมีบทบาทมากกว่าพนักงานผู้ชาย บริษัทควรจัดให้พนักงานผู้หญิงได้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้ทำงานได้หลายๆด้าน พนักงานส่วนใหญ่อายุไม่มาก สถานภาพโสด ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งเหมาะกับการส่งไปพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น เพื่อความคุ้มค่ากับค่าจ้าง เนื่องด้วยปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยตกต่ำลง ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการจ้างงาน และบริษัทมีพนักงานผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานผู้หญิงให้มากขึ้นกว่าเดิม

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด แผลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญมีดังนี้

ปัจจัยในการทำงาน ด้านความผูกพันกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย มีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงาน การจัดสายงาน การแบ่งงานมีความชัดเจนเหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและมั่นใจต่อผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงาน ผลสำเร็จของงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานที่จะมีคุณภาพได้นั้นทุกคนในทีมจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันดี มีการเข้าใจกัน เชื่อใจเพื่อนร่วมงาน ใส่ใจความรู้สึกทั้งทางด้านพฤติกรรมแสดงออก ความคิดของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ หากทีมเกิดความขัดแย้งแล้วผลการปฏิบัติงานจะต้องเกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย ผลงานมีอุปสรรค องค์กรจะสูญเสียทั้งทางธุรกิจ และผลกำไรอย่างมาก

ส่วนผลจากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานพนักงานได้ให้ความสำคัญรองลงมาและต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด ด้านค่าจ้างและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในการทำงานต่ำที่สุด ดังนั้นสิ่งที่บริษัทต้องพัฒนามีดังนี้

ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด ปลอดภัย ความเหมาะสมในห้องทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอต่อวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในสำนักงาน และมีระบบการรักษาความปลอดภัยในบริษัทที่ได้มาตรฐาน จะให้ทำพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

ปัจจัยในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น บริษัทต้องพิจารณาผลตอบแทน ค่าจ้างที่เหมาะสมมากที่สุดมีสวัสดิการที่เหมาะสมพอเพียงกันสถานการณ์ของสังคม เศรษฐกิจค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน หากพนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอแล้ว ย่อมมีความสุขเกิดความสุขสบายใจไร้ความกังวล เมื่อไม่มีปัญหาพนักงานก็สามารถปฏิบัติงานให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง แม่นยำ ตรงเวลาตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ พลังความพึงพอใจเป็นความต้องการภายในตัวคนที่มีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ หรือเป็นวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่เป็นเงินเดือนที่ได้สูงขึ้น

ปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่า บริษัทควรให้พนักงานมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานได้ จะส่งผลให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์สูงสุด มากยิ่งขึ้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. การศึกษานี้ได้ศึกษาเพียงพนักงาน บริษัท บรุษพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น บริษัทอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกันมากแต่ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจของเราได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- คชาวุธ พรหมนายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.)
- ชิษณุกร พรภานุวิษณุ. (2540). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล:กรณีศึกษาจังหวัดแพร่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.)
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.)
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี มหาลาภ. (2538). ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับล่าง ในโรงเรียนอุตสาหกรรมผลิตภัณฑพลาสติก. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.)
- ภัทรีย์ จันทรวงกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด. (ภาคนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.)
- สถิตคำ ลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.)
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียันมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).(สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.)